

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/148837>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-05 and may be subject to change.

GENDER & EXCELLENCE

Een landelijk onderzoek naar benoemingsprocedures van hoogleraren

Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap

Drs Marieke van den Brink

Dr Margo Brouns

10 OKTOBER 2006

INHOUD

VOORWOORD.....	4
SAMENVATTING	6
HOOFDSTUK 1 DIVERSITEIT – EEN SENSE OF URGENCY?	11
HOOFDSTUK 2 LANDELIJKE TRENDS.....	17
2.1 HOOGLERAREN IN NEDERLAND	17
2.2 BENOEMINGEN IN NEDERLAND.....	20
2.3 POTENTIEEL.....	23
2.4 BELEID EN MAATREGELEN	25
2.5 CONCLUSIE	27
HOOFDSTUK 3 STATE OF THE ART	29
3.1 GENDER BIAS EN SELECTIEPROCESSEN	29
3.2 AARD VAN DE PROCEDURES.....	31
3.3 DE CONSTRUCTIE VAN WETENSCHAPPELIJKE KWALITEIT; DE CRITERIA	32
3.4 BEELDVORMING M/V EN TOEKENNING WETENSCHAPPELIJKE COMPETENTIES	34
3.5 CONCLUSIE	35
HOOFDSTUK 4 RECONSTRUCTIE PROCES: VAN PROFIEL TOT PROFESSOR.....	37
4.1 VOORBEREIDENDE FASE	39
4.2 WERVING.....	46
4.3 SELECTIE	54
4.4 BENOEMING.....	57
4.5 CONCLUSIE.....	58
HOOFDSTUK 5 CRITERIA VOOR EXCELLENTIE	61
5.1 PERSOONLIJK KAPITAAL	62
5.2 PROFESSIONEEL KAPITAAL	68
5.3 SOCIAAL KAPITAAL	75
5.4 CONCLUSIE	76

HOOFDSTUK 6 DE CONTEXT VAN DE BENOEMING	79
6.1 DE BEST FIT	79
6.2 DE VERSCHIEDENHEID IN CONTEXT	80
6.3 DRIE TYPEN BENOEMINGSLOGICA'S.....	84
6.4 CONCLUSIE.....	91
HOOFDSTUK 7 SAMENVATTING EN CONCLUSIE.....	93
7.1 BEANTWOORDING ONDERZOEKSVRAGEN	94
7.2 NAAR EEN CONCLUSIE	99
HOOFDSTUK 8 OP WEG NAAR BELEID.....	105
8.1 ALGEMENE AANBEVELINGEN.....	1055
8.2 AANBEVELINGEN VOOR DE INRICHTING VAN BENOEMINGSPROCEDURES	1088
8.2 AANBEVELINGEN VROUWELIJKE WETENSCHAPPERS	109
LITERATUURLIJST.....	111
BIJLAGEN	115
BIJLAGE I CIJFERS PER UNIVERSITEIT.....	116
BIJLAGE II METHODOLOGIE	14342

VOORWOORD

Al enige tijd is de beoordeling van wetenschappelijke kwaliteit inzet van het academische debat (KNAW 2005). Ook de rol van gender in beoordelingssystemen en het vormgeven van prestatie-indicatoren is een veelbesproken onderwerp (Wennerås & Wold 1997, Husu 2000, Brouns 2000). Er is al veel bekend, maar met name de laatste toegang tot de wetenschappelijke top is een nog vrijwel onontgonnen terrein in de Nederlandse context. Zijn er wellicht elementen in de procedures die onbedoeld een negatief effect hebben op de kansen van (potentiële) vrouwelijke kandidaten? Om deze vraag te beantwoorden, zijn de onderzoekers in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in 2004 dit project gestart naar benoemingsprocedures van hoogleraren.

Dankzij de inspanningen van velen is het mogelijk geweest dit onderzoek de afgelopen twee jaar uit te voeren. Als eerste willen wij de negen universiteiten bedanken die toestemming hebben gegeven om het dossieronderzoek en/of de interviewfase aan hun instelling te laten uitvoeren. Dank ook aan alle universitaire medewerkers die ons hebben geholpen met het verzamelen van cijfers omtrent recente benoemingen, het ontsluiten van de benoemingsdossiers en de selectie van respondenten. Zonder de 64 wetenschappers – allen leden van benoemingsadviescommissies - die ons uitvoerig te woord hebben gestaan en informatie hebben gegeven over de aard van de procedures en de expliciete en impliciete selectiecriteria was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Wij zijn hen veel dank verschuldigd voor de vaak zeer openhartige wijze waarop zij ons deelgenoot maakten van hun ervaringen.

Tevens zijn wij de leden van de begeleidingscommissie van dit onderzoek bijzonder dankbaar voor hun expertise en ondersteuning. Deze begeleidingscommissie bestond aanvankelijk uit drs. Lex Oosterhuis als contactpersoon voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (in de laatste fase vervangen door drs. Denise Heiligers), dr. Hella van de Velde voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (in de laatste fase vervangen door dr. Els Veenis), het ministerie dat tevens medefinancier was. Drs. André Kouwenberg vertegenwoordigde de VSNU in de begeleidingscommissie en heeft in die hoedanigheid een belangrijke rol gespeeld in de communicatie met universiteiten. Prof. dr. Caren van Egten nam deel aan de begeleidingscommissie namens het Dagelijks Bestuur van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en het Equal project van de Vrije Universiteit. Wij zijn haar bijzonder erkentelijk dat zij haar rol van kritisch en inspirerend meedenker is blijven vervullen, ook toen zij haar bestuursfunctie van het LNVH had

neergelegd. Wij bewaren bijzonder goede herinneringen aan de bijeenkomsten van de begeleidingscommissie. Dank voor alle deskundige opmerkingen, hulp, aanwijzingen en bemoedigende woorden.

Daarnaast zijn er meerdere personen die min of meer intensief hebben meegedacht en ons op cruciale momenten van commentaar en suggesties hebben voorzien zoals prof. dr. Sietske Waslander, dr. Ine Gremmen (beide Rijksuniversiteit Groningen), prof. dr. Willy Jansen, prof. dr. Yvonne Benschop (beide Radboud Universiteit) en drs. Linda Vaessen. Voorts zijn er verschillende collega's die op onderdelen hebben meegedacht en dit project hebben ondersteund: prof. dr. Els Goulmy (Universiteit Leiden), prof. dr. Londa Schiebinger (Stanford University), prof. dr. Martha Foschi (University of British Columbia), dr. Liisa Husu (Helsinki University) en dr. Marijtje van Duyn, dr. Henk Guldemon, prof. dr. Rafael Wittek en prof. dr. Jan van Helden (allen Rijksuniversiteit Groningen).

Wij bewaren tevens bijzonder goede herinneringen aan de samenwerking met drs. Cecile de Milliano die in het kader van haar masteropleiding aan de Rijksuniversiteit Groningen onderzoek heeft verricht naar het Finse benoemingssysteem voor hoogleraren. Haar enthousiasme en probleemoplossend vermogen waren een zeer waardevolle toevoeging aan het onderzoeksteam.

Het enthousiasme dat dit onderzoek oproept bij vele collega's in binnen- en buitenland toont eens te meer het belang van onderzoek naar het precieze verloop van benoemingsprocedures. Het is een boeiend maar soms voor onderzoekers ook weerbarstig onderwerp. Wij willen graag bijdragen aan een beter inzicht in het verloop van de formele en informele processen die leiden tot benoeming van de meest gezagrijke personen in de wetenschappen. Wij hebben er zelf veel van geleerd, niet alleen in wetenschappelijk opzicht, maar ook in strategisch opzicht. De trap naar de hoogste regionen is alleen maar in retrospectief een rechte lijn.

Wij hopen oprecht dat dit rapport niet alleen bestuurders en overige verantwoordelijken in de wetenschappen een spiegel aanreikt, maar dat het vooral veel jonge wetenschappers – vrouwen en mannen –, die zoeken naar de toegang tot de top, zal informeren en inspireren.

Groningen, september 2006

Margo Brouns & Marieke van den Brink

SAMENVATTING

Aanleiding

De universiteiten slagen er onvoldoende in de maatschappelijke trends – waarin steeds meer sprake is van gendergelijkheid – te volgen. Vergeleken met andere landen in Europa is het percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland bijzonder gering (10% in 2005). Terwijl vrouwen erin slagen om in andere beroepen tot de hoogste niveaus door te dringen (zoals in de rechterlijke macht) is de wetenschappelijke top onverminderd homogeen mannelijk te noemen. Uit het oogpunt van maatschappelijke verhoudingen, maar in toenemende mate ook uit het oogpunt van een optimaal gebruik van beschikbare talenten, is dit een onwenselijke situatie. Diversiteit gaat hand in hand met meer kwaliteit, innovatie en productiviteit, zo blijkt uit onderzoek.

Aanpak

Tegen deze achtergrond heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap opdracht gegeven tot het uitvoeren van een onderzoek naar benoemingsprocedures van hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten, in het bijzonder naar mogelijk onbedoelde negatieve effecten van de aard van de procedures op de kansen voor vrouwen. Deze vraag is vanuit drie perspectieven benaderd: 1) een cijferanalyse van recente benoemingen per discipline en per universiteit, 2) een analyse van benoemingsdossiers en 3) interviews met voorzitters en leden van de benoemingsadviescommissies.

Cijferanalyse

Er voldoende mobiliteit om nieuwe generaties wetenschappers te laten doorstromen naar topposities. De afgelopen zes jaar zijn in Nederland 3322 nieuwe hoogleraren benoemd, onder wie 12 procent vrouwen. Hoewel dit minder is dan verwacht mag worden op basis van langjarige trends onder promovendi en het aandeel vrouwen op lagere posities in de wetenschappelijke staf, kunnen we ook constateren dat er duidelijk sprake is van een positieve trend. In de periode 1999 tot 2005 is het percentage vrouwen onder nieuw benoemde hoogleraren opgelopen van 7% naar 14%. Dat is een belangrijke verbetering die zich naar verwachting zal voortzetten. Enkele disciplines weten inmiddels het vrouwelijk potentieel te benaderen (Techniek, Economie, Natuur en Maatschappij & Gedrag), terwijl andere een aanzienlijke discrepantie laten zien tussen de sekseratio van het potentieel en de recente benoemingen (Taal & Cultuur, Recht en Gezondheid). Ook de universiteiten vertonen verschillen: de Universiteit van Amsterdam, Universiteit Leiden en

Radboud Universiteit Nijmegen scoren relatief goed. Daarentegen scoren de Universiteit Maastricht, Erasmus Universiteit Rotterdam en Universiteit van Tilburg relatief slecht; hier is zowel het aandeel vrouwen onder het zittend professoraat laag als het aandeel vrouwen onder recent benoemde hoogleraren. De Vrije Universiteit Amsterdam laat duidelijk zien dat beleid effectief kan zijn: de VU behoort tot de universiteiten die relatief laag scoren in het zittend professoraat, maar is de laatste jaren effectief bezig met een inhaalslag.

Dossiers

Zeven van de veertien universiteiten hebben geparticipeerd in het deelonderzoek naar benoemingsdossiers. We hebben ruim negenhonderd dossiers van recente hoogleraarbenoemingen mogen inzien. Deze dossiers bleken – wellicht vanwege privacyargumenten – bij nadere beschouwing nogal informatiarm en onvoldoende basis om uitspraken te doen over het exacte verloop van de procedure, over de kandidaten, dan wel de argumenten die hebben geleid tot de voordracht. Op basis van internationale literatuur hadden wij het vermoeden dat de aard van de werving – open of gesloten – van invloed zou zijn op de kansen voor vrouwelijke kandidaten. Wij hebben in deze echter geen samenhang gevonden. In absolute aantallen zijn meer vrouwen via de gesloten procedures benoemd dan via de open competitie, maar dit geldt voor mannen in nog sterkere mate. Een tweede vermoeden, namelijk dat deelname van vrouwen aan de commissies bevorderlijk zou zijn, is wel gedeeltelijk bevestigd. Dit geldt in versterkte mate voor commissies waarin twee of meer vrouwen zitten hebben. Volgens de meerderheid van de respondenten verandert door de komst van vrouwelijke commissieleden de sfeer en wordt er meer gelet op sociale en persoonlijke criteria.

Interviews

Het meest inzichtgevend waren de 64 interviews die zijn gevoerd met voorzitters en leden van benoemingsadviescommissies. Deze respondenten waren naar discipline en sekse zo veel mogelijk gespreid. Naast de formele criteria (*track record*, publicaties etc.) blijkt een aantal informele criteria belangrijk te zijn die onder andere betrekking hebben op netwerken, persoonlijkheid en stijl van leidinggeven. De doorgaans openhartige gesprekken hebben een wereld opengelegd, over *inner circles*, codes, zien en gezien worden, socialisatie van de nieuwkomer, *commitment* naar het vak en loyaliteit naar de instelling en vakgenoten.

De benoemingspraktijk, waarbij de belangrijkste functies aan de universiteit worden vervuld, is een mix van strikte regelgeving en een idiosyncratische omgeving. Een nieuwe hoogleraar wordt benoemd aan de hand van meritocratische principes, objectiveerbare criteria en procedures, die zijn ingebed in een meer subtiel en plooibaar proces rond personen, criteria en reputaties. De geïnterviewden zijn het er doorgaans over eens dat er geen verschillen zijn in kwaliteit van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers. Dat vrouwen onevenredig zijn vertegenwoordigd in recente benoemingen heeft volgens respondenten te maken met beschikbaarheid en ervaring. Een belangrijk element blijken genderschema's te zijn – percepties inzake mannen en vrouwen. Het gaat daarbij met name om gepercipieerde geschiktheid en ambitieniveau van vrouwen, samenhangend met hun (on)zichtbaarheid in commissies en netwerken. Daarnaast wordt veelvuldig gewezen op deeltijdwerk als belangrijke factor.

Dit onderzoek laat zien dat selectiebeslissingen veelal gebaseerd zijn op *bounded rationality* verbonden met interne logica's van wetenschapsgebieden, en soms persoonlijke percepties en voorkeuren. Voor de kandidaten leidt dit tot paradoxale situaties zoals 'zichtbaar zijn' maar 'niet opvallen' en 'handhaven van de status quo' maar toch ook 'innovatief' moeten zijn. Overigens gelden deze paradoxen ook voor de leden van de benoemingsadviescommissies. Benoemd worden tot hoogleraar is het slothoofdstuk in de socialisatie van de wetenschapper. Personen in de omgeving van de kansrijke kandidaat spelen een doorslaggevende rol – zij kunnen de zichtbaarheid van de kandidaat vergroten. Door de opmars van het scout-systeem is het sociaal kapitaal van essentieel belang geworden voor kandidaten om te worden voorgedragen voor een hoogleraarpositie. Dit vergt dus niet alleen een uitgebreid netwerk, maar ook zichtbaarheid en gearticuleerde ambitie bij de invloedrijke wetenschappers in dit netwerk. De sleutelfiguren in het proces zijn de decanen, afdelingshoofden en directeurs onderzoek. De toegang tot de top verloopt doorgaans via de netwerken rond deze functionarissen.

Op basis van de data hebben wij drie selectielogica's kunnen reconstrueren. Deze logica's representeren drie typen benoemingsprocedures in verschillende academische contexten. De academische context is niet in elk vakgebied en discipline hetzelfde, waardoor verschillende eisen worden gesteld aan organisatieprocessen en kandidaten. De eerste logica is het *crowded house* waarin kandidaten vooral worden beoordeeld op hun vermogen om zich te handhaven in een omgeving met schaarse middelen, veel kleine autonome eenheden en ambitieuze personen. De tweede is de *sky is the limit*: waar relatief veel financiële middelen zijn, een sterke internationale competitie en de selectie gericht is op diegene die de beste en langste publicatielijst heeft. Tot slot, *the company*, die wordt getypeerd door een hoog maatschappelijk afbreukrisico en relatief veel middelen, waarin kandidaten worden beoordeeld op hun vermogen leiding te geven aan een

competitieve en stressvolle praktijk van wetenschap en medische zorg of het bedrijfsleven. Elk van deze logica's geeft specifieke moeilijkheden voor vrouwen. Het gaat dan met name om hun onzichtbaarheid in bestuursfuncties, hun output in termen van onderzoekspublicaties en hun beperkte deelname aan formele en informele netwerken.

Verandering van deze praktijken zal niet eenvoudig zijn, zeker wanneer die van buitenaf door *top-down* maatregelen worden ingezet. Veel bestuurders geven aan dat het probleem belangrijk is. Het beleid van de afgelopen jaren heeft in die zin een gunstig resultaat. Menigeen zegt zich bewust te zijn van de noodzaak van verandering van verhoudingen m/v aan de top. Mentoring en coaching zijn veelgenoemde instrumenten, evenals het positieve effect van *accountability*, het verantwoording afleggen voor de selectie. Kennis van en reflectie op cultuurgebonden beelden kan een belangrijke strategie zijn om selectieprocessen te optimaliseren. Voortgaande *professionalisering*, in de vorm van een training van één of enkele leden van de benoemingsadviescommissie, zal bijdragen aan de kwaliteit van selectieprocessen. Inzicht in stereotypering, *tokenism*, en allerlei vormen van *bias*, leidt tot grotere transparantie en adequate selectieprocessen.

Veranderingen van binnenuit bieden wellicht meer perspectief. Zowel vrouwen als ook de instellingen moeten bereid zijn om te investeren in de toekomst. De speciale programma's waarbij vrouwen worden benoemd op persoonsgebonden leerstoelen of op tenure track posities blijken effectief te zijn. De vrouwen krijgen door deze programma's kans om zichtbaar te worden en zich te bewijzen. Een persoonsgebonden leerstoel is aldus een succesvolle overstap naar een regulier professoraat.

Wil het academische systeem in de toekomst succesvol zijn, zal het een breder palet aan talenten moeten aanspreken, ook op het hoogste niveau. Wanneer vrouwen de top willen halen, moeten ze vooral strategisch opereren en de juiste dingen doen: investeren in hun onderzoek, deelnemen aan het bestuurscircuit en af en toe bereid zijn zeer veel uren te investeren. Op de instellingen rust de plicht om te reflecteren op de onbedoelde bijeffecten van hun selectiepraktijk: welk talent blijft mogelijk ongezien? En waar liggen de hindernissen voor talentvolle vrouwen en andere nieuwkomers?

Stereotype opvattingen over excellente wetenschappers en over mannelijkheid / vrouwelijkheid kunnen leiden tot een onderbenutting van vrouwelijk talent (zgn. *false negative*) maar ook tot een overbenutting van mannelijk talent (zgn. *false positive*). Beiden zijn improductief in termen van voortgaande ontwikkeling in de wetenschappen. Op basis van dit onderzoek kunnen we concluderen

dat een gemengde strategie die zowel individuele vrouwen als institutionele processen adresseert goede kansen biedt:

Talentmanagement: het gaat met name om zorgvuldige processen van carrièremanagement, onder meer rond deeltijd werk. Om carrièreschade te beperken is het van belang om mensen in tijdelijke deeltijdfuncties vast te houden in de kern van het bedrijf blijven, d.w.z. hun onderzoekstijd te waarborgen. Bovendien zouden scouts expliciet aandacht moeten schenken aan het vrouwelijk potentieel.

Zichtbaarheid: vrouwen moeten strategische keuzes maken die kunnen bijdragen aan hun zichtbaarheid. *Doing the right things*, in plaats van *doing the things right* (De Pater, 2005): meer bestuursfuncties, meer (in)formele netwerken. Uitsluitend goed onderzoek doen is onvoldoende. Een goede mentor leert de codes en ontsluit de netwerken. Specifieke posities voor vrouwelijk talent vergroot de zichtbaarheid.

Toetsing van procedures op onbedoelde negatieve effecten voor vrouwen is een belangrijke onderdeel in de voortgaande professionalisering van werving- en selectieprocessen. In dat kader zal een training van enkele leden van commissies – bij voorkeur de voorzitter – bijdragen aan transparantie in het selectieproces. Kennis van stereotypering en onbedoelde bias (ten aanzien van gender en andere sociale onderscheidingen) is een vereiste voor een kwalitatief goed verloop van selectieprocessen. Ook handelt het hier om beschikbare gegevens over sekseratio in het wetenschappelijk potentieel, samenstelling van commissie en reflectie op definities van kwaliteit.

Nederland heeft de ambitie te behoren tot de kennisintensieve landen van de wereld. Universiteiten zijn kennisinstellingen bij uitstek. Streven naar benoeming van de besten aan de top van deze instellingen betekent een streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Pas wanneer een kritische massa onder vrouwen is bereikt – en dat is al gebeurd onder studenten en aio's – kan sprake zijn van een werkelijk neutrale selectie, waarin de sekse van vrouwen net zo vanzelfsprekend is als de sekse van mannen. Het zal in ieder geval bijdragen aan een aantrekkelijk en pluriform klimaat aan de Nederlandse universiteiten.

HOOFDSTUK 1 DIVERSITEIT – EEN SENSE OF URGENCY?

Women's increasing participation in the European Research Area is integral to its success. There can be no room for gender bias if the EU is to achieve the knowledge based economy that is so essential for the sustained competitiveness of Europe. (Janez Potocnik, Commissioner for Science and Research, EU 2006).

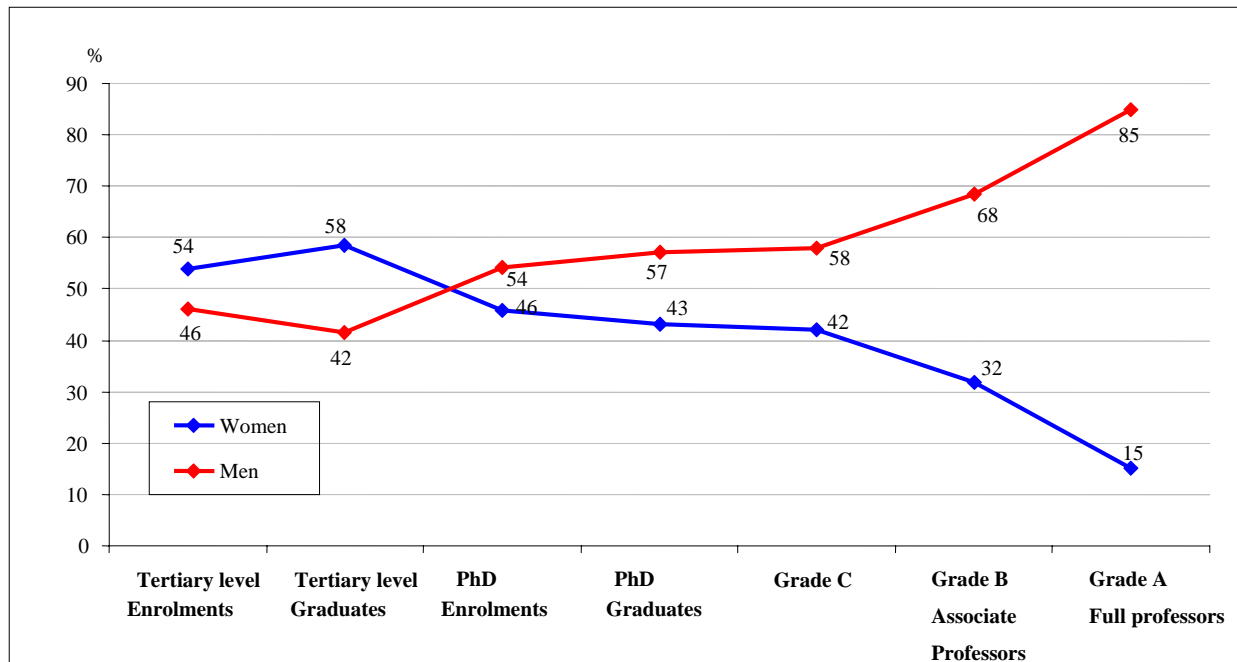
Waarom dit onderzoek?

Het is een verhaal dat al enkele decennia wordt verteld – er zijn te weinig vrouwen werkzaam in de wetenschap, met name op de hogere posities. Al vanaf midden jaren tachtig is door tal van wetenschappers en beleidsmakers onderzoek gedaan naar deze kwestie (zie o.a. Bosch e.a. 1999 en 2002, Brouns 1999 en 2001, Hoving e.a. 1998, Noordenbos 2000, Portegijs 1993, Portegijs & Brugman 1998). Hoewel we steeds beter zicht krijgen op de structurele en culturele elementen die de stelselmatige uitval van vrouwen in de academische loopbaan veroorzaken, is er weinig bekend over de processen tijdens de laatste toegangspoort van het wetenschappelijke carrièrepad: de hoogleraarbenoemingen. Dit onderzoek heeft de ambitie deze *black box* iets te openen en aanbevelingen aan te reiken voor een genderneutrale werving- en selectie aan universiteiten.

In de volgende hoofdstukken geven we een schets van de meest recente data rond de participatie van vrouwen aan de universitaire top. Het goede nieuws is dat in enkele wetenschappelijke disciplines het vrouwelijke potentieel¹ wordt benaderd in de recente hoogleraarbenoemingen (zie § 2.2). Dat is positief. Maar we kunnen ook constateren dat veranderingen zeer traag verlopen. Aan sommige universiteiten is zelfs sprake van een daling in het percentage vrouwen onder recent benoemde hoogleraren. Mede tegen de achtergrond van internationale vergelijkingen blijkt Nederland nog steeds slecht te scoren. Hoewel het percentage vrouwen onder studenten hoger is dan van mannen, valt een hoog percentage vrouwelijke wetenschappers systematisch uit naarmate de carrière vordert. Dit fenomeen wordt ook wel aangeduid als de *leaky pipeline*. De Europese cijfers laten deze *leaky pipeline* zien, waarin nog maar 15 procent van de hoogleraren vrouw is. In Nederland ligt dat percentage op 10 procent.

¹ Vrouwelijke potentieel wordt gedefinieerd als het percentage vrouwen dat gepromoveerd is tussen 1986-1992 (zie hoofdstuk 2).

Figuur 1.1: De Europese *leaky pipeline*



Bron: *She Figures 2006*

De maatschappelijke druk om deze onevenwichtige situatie te veranderen neemt toe. Talent is niet sekse bepaald – zoals ook blijkt uit de snelheid en de resultaten waarmee meisjes en jonge vrouwen hun opleidingscarrière doorlopen. Het talent van vrouwen wordt onvoldoende benut. Europa heeft behoefte aan meer onderzoekers en meer wetenschappers om te kunnen voldoen aan de afspraken die zijn gemaakt in de Declaratie van Lissabon in 2000 met als doel om één van de meest competitieve kennissamenlevingen te worden. De schattingen gaan in de richting van een toename van ongeveer 700.000 onderzoekers en wetenschappers in Europa de komende jaren (EU 2005). Vrouwen vertegenwoordigen in dit verband een groot potentieel. De Europese Commissie investeert in belangrijke mate in deze thematiek, en Nederland kan daarin niet achterblijven.

Een andere reden voor een betere representatie van het vrouwelijke potentieel is de zogenaamde *business case* van genderdiversiteit. In de afgelopen jaren zijn enkele onderzoeken gepubliceerd waaruit blijkt dat de best presterende organisaties en ondernemingen dezelfde zijn als de organisaties en ondernemingen die een divers samengestelde top kennen waarin vrouwen volwaardig participeren (Catalyst 2004, Bredero e.a. 2003, Kochan e.a. 2002, Levine & Thomas 2002, Smith e.a. 2005). Onderzoek in bedrijven toont aan dat teams die gemengd zijn samengesteld beter presteren in termen van innovatie en creativiteit dan homogene teams. De inbreng van vrouwen draagt bij aan nieuwe perspectieven, nieuwe producten en het ontwikkelen van een andere

cultuur (Turner 2006). Hoewel de causaliteit tussen beide verschijnselen nog niet volledig in kaart is gebracht, zijn er aanwijzingen dat diversiteit bijdraagt aan betere prestaties. Deze resultaten zijn leerzaam voor onderzoeksgroepen aan universiteiten.

Naast bovenstaande kwesties is er tevens een inhoudelijk issue dat momenteel steeds meer aandacht vraagt. Maatschappelijke ontwikkelingen stellen universiteiten en onderzoeksinstituten voor nieuwe uitdagingen. Naast kennisproductie is kennisoverdracht en -verspreiding een steeds belangrijker aspect van het werk aan de universiteit. Belangrijke kwesties zijn onder meer de aansluiting van onderzoek en maatschappelijke vraagstukken, meer en snellere informatieverspreiding en meer aandacht voor kennisoverdracht aan verschillende publieken, zoals de politiek, beleidsmakers en het publieke debat. Opmerkelijk is dat de vereisten die veelvuldig worden genoemd in de context van de kennissamenleving – communicatie, relatie met sociale vraagstukken en wetenschappelijk onderzoek, kennisoverdracht – van oudsher domeinen zijn waar vrouwen veel affiniteit mee hebben. Nederland ambieert een positie als kennissamenleving. Een eerste stap in die richting is meer vrouwen te betrekken in alle vormen van kenniscreatie en -overdracht.

Aanleiding en reden genoeg om eens specifieker te onderzoeken hoe de top van de wetenschap wordt gerekruteerd en geselecteerd. Hoogleraarbenoemingen zijn belangrijke academische en financiële investeringsbeslissingen. De wijze waarop nieuwe hoogleraren worden geselecteerd, heeft verreikende consequenties in termen van welk onderzoek wordt uitgevoerd, welke onderzoeksthema's aandacht krijgen en waar het zwaartepunt komt te liggen in het onderwijsprogramma. Ondanks de relevantie van dit onderwerp is er nog weinig onderzoek naar gedaan (Evans 1995, Eustace 1988). Dit gebrek aan onderzoek is waarschijnlijk te wijten aan de vertrouwelijkheid van deze procedures; het is moeilijk om toegang te krijgen omdat de privacy van kandidaten in het geding kan komen.

Doel- en vraagstelling

De beoordeling van wetenschappelijke competenties van mannen en vrouwen – en de daarmee verband houdende benoemingsprocedures – onttrekt zich voor een belangrijk deel aan de waarneming door externen. De ambitie van dit onderzoek is deze *black box* iets te openen door de beoordelingsmomenten en het feitelijke verloop van deze sociale processen te volgen en te beschrijven. Voorliggend onderzoek naar het wervings- en selectieproces van hoogleraren moet

uitwijzen of er sprake is van mechanismen die het genderonderscheid aan universiteiten (re)produceren. De centrale vraagstelling van het onderzoek luidt:

Hoe verlopen de benoemingsprocedures van hoogleraren aan Nederlandse universiteiten en zijn er aanwijzingen voor gendermechanismen in de procedure en/of de beoordeling van mannelijke en vrouwelijke kandidaten?

Deelvragen:

- 1) Is er sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in recente hoogleraarbenoemingen in relatie tot de sekseratio van promoties?
- 2) Hoe verlopen benoemingsprocedures voor hoogleraren binnen de Nederlandse universiteiten en is er in deze procedures sprake van onbedoelde elementen die de kansen van vrouwen beïnvloeden?
- 3) Welke criteria worden gehanteerd bij de selectie en uiteindelijke voordracht en is hierbij sprake van mogelijk onbedoelde elementen die de kansen van vrouwen beïnvloeden?

Methodologie

Het onderzoek is opgedeeld in drie methodologische fasen: 1) cijferanalyse, 2) dossieronderzoek en 3) interviewfase. De eerste fase bestond uit een kwantitatieve analyse van gegevens inzake het aantal benoemingen aan alle Nederlandse universiteiten in de periode 1999-2005. Deze periode is gekozen omdat in 1999 het Aspasia programma is gestart; vanaf dat moment was de representatie van vrouwen aan de top een aandachtspunt voor universiteiten en stond het meer dan daarvoor op de agenda van besturen en beleidsmakers.

De tweede fase bestond uit een uitgebreid dossieronderzoek van hoogleraarbenoemingen in de periode 1999-2003. Alleen dossiers van functionele leerstoelen zijn opgenomen omdat bijzondere leerstoelen (mede) worden gefinancierd door een organisatie buiten de universiteit en zij over het algemeen een andere procedure kennen. In totaal zijn 863 benoemingsdossiers in de analyse betrokken. Gegevens omtrent het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten, samenstelling van de benoemingsadviescommissie alsmede gegevens omtrent het type werving en type leerstoel, zijn ingevoerd in een SPSS-bestand. Door middel van statistische analyse zijn uitspraken gedaan omtrent het percentage succesvolle sollicitaties van mannen en vrouwen en kenmerken van benoemde hoogleraren in de periode 1999-2003.

Tijdens de interviewfase van het onderzoek hebben we gekozen voor een verdieping van een beperkt aantal casussen uit vier wetenschappelijke gebieden (alfa, bèta, gamma, medisch). Per discipline zijn twee faculteiten aan verschillende universiteiten geselecteerd. In totaal zijn 64 interviews afgenomen bij leden van benoemingsadviescommissies (vice-decaan, voorzitter, personeelsadviseur/ambtelijk secretaris, mannelijke en vrouwelijke leden). Doel van de interviews was het reconstrueren van het benoemingsproces en de criteria die worden gehanteerd bij de selectie. Tijdens de analyse zijn de interviews gecodeerd in het programma Atlas-ti aan de hand van een vooraf opgestelde topiclijst.

In dit onderzoek wordt zowel gesproken over disciplines als wetenschapsgebieden aangezien sommige analyses uitgevoerd zijn op disciplineniveau (cijferanalyse, dossieronderzoek) en sommige analyses op het niveau van het wetenschapsgebied (interviews). De discipline-indeling is gemaakt op basis van de door OCW ingedeelde HOOP-gebieden. Tabel 1.1 laat zien hoe deze wetenschapsgebieden en disciplines zich tot elkaar verhouden.

Tabel 1.1: Indeling wetenschapsgebieden en disciplines

Wetenschapsgebied	Disciplines (HOOP-gebied)
ALFA	Taal & Cultuur
BETA	Natuur
	Techniek
	Landbouw
GAMMA	Gedrag & Maatschappij
	Recht
MEDISCH	Gezondheid

In bijlage II is een uitgebreide methodische verantwoording terug te vinden.

Leeswijzer

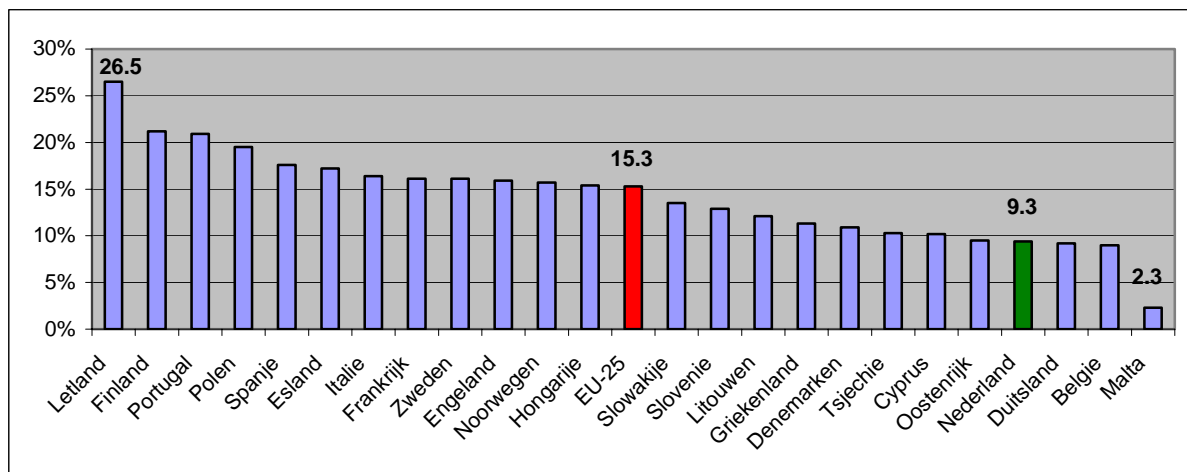
Het rapport is als volgt opgebouwd: hoofdstuk twee geeft een beeld van de huidige cijfers omtrent hoogleraarbenoeringen in Nederland. In dit hoofdstuk gaan we in op de vertegenwoordiging van vrouwen in recente hoogleraarbenoeringen in verhouding tot het beschikbare potentieel (deelvraag 1). Daarna volgt in hoofdstuk drie een overzicht van de huidige kennis en literatuur omtrent werving en selectie in de universitaire context. Uit dit overzicht blijkt dat er relatief weinig inzicht bestaat in de mogelijke invloed van gender op het verloop van het proces en de definitie van wetenschappelijke kwaliteit. Hoofdstuk vier bevat een omschrijving van het benoemingsproces aan Nederlandse universiteiten, van profielschets tot uiteindelijke benoeming (deelvraag 2). De criteria die worden gehanteerd door de benoemingscommissie staan omschreven in hoofdstuk vijf (deelvraag 3). Hoofdstuk zes beschrijft de institutionele context waarin de selectie van hoogleraren plaatsvindt. Hoofdstuk zeven geeft een samenvatting en conclusie en hoofdstuk acht sluit af met handreikingen voor beleidsaanbevelingen.

HOOFDSTUK 2 LANDELIJKE TRENDS

2.1 Hoogleraren in Nederland

De *She Figures 2006* van de Europese Commissie laten zien dat het aandeel vrouwen in de wetenschappelijke top in Nederland nog steeds bijzonder laag is en dat Nederland behoort tot de hekkensluiters van Europa. Gezien de ambities van de overheid in termen van de kennissamenleving betekent dit een belangrijke onderbenutting van menselijk kapitaal. Een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen aan de top is een existentieel vraagstuk voor de overheid en universiteiten (AWT 2000).

Figuur 2.1: Percentage vrouwelijke hoogleraren in EU-lidstaten in 2004



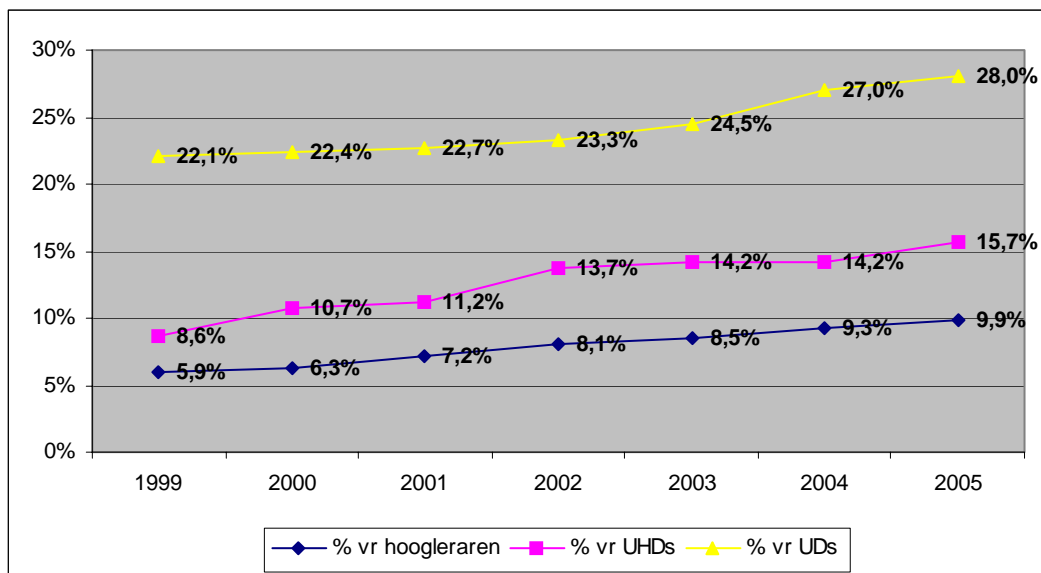
Bron: *She Figures 2006*, EC, DG Research, WiS Database, 2006

Uit de meest recente WOPI-cijfers 2005 blijkt dat het huidige percentage vrouwelijke hoogleraren is gestegen tot 9,9 procent. In maart 2006 publiceerde het Europese project Equal een overzicht van het aantal vrouwelijke hoogleraren dat op voltijdsposities benoemd moet worden om in 2010 de in het Lissabon Akkoord² afgesproken Europese norm van 25 procent vrouwelijke hoogleraren te halen. Bij een gelijkblijvend personeelsbestand moeten in vier jaar 390 vrouwen als hoogleraar benoemd worden. In de notitie 'Onderzoekstalent op waarde geschat' (OCW 2005) is de Nederlandse ambitie op 15 procent vrouwelijke hoogleraren in 2010 gesteld. Maar ook het halen van de lagere norm betekent dat in de komende jaren 143 fulltime hoogleraarposities door vrouwen

² In het Lissabon Akkoord zijn in 2000 door de Europese lidstaten doelstellingen geformuleerd om de kenniseconomie in de EU te stimuleren.

moeten worden bezet (Equal 2006). Figuur 2.2 laat de stijging van het zittende percentage vrouwelijke hoogleraren, UHD's en UD's zien van 1999 tot en met 2005. Bij een gelijkblijvende stijging is de voorspelling op basis van een trendanalyse dat het aandeel vrouwelijke hoogleraren rond de 12,7 procent zal liggen.

Figuur 2.2: Percentage vrouwelijke UD's, UHD's en hoogleraren aan Nederlandse universiteiten in fte 1999-2005

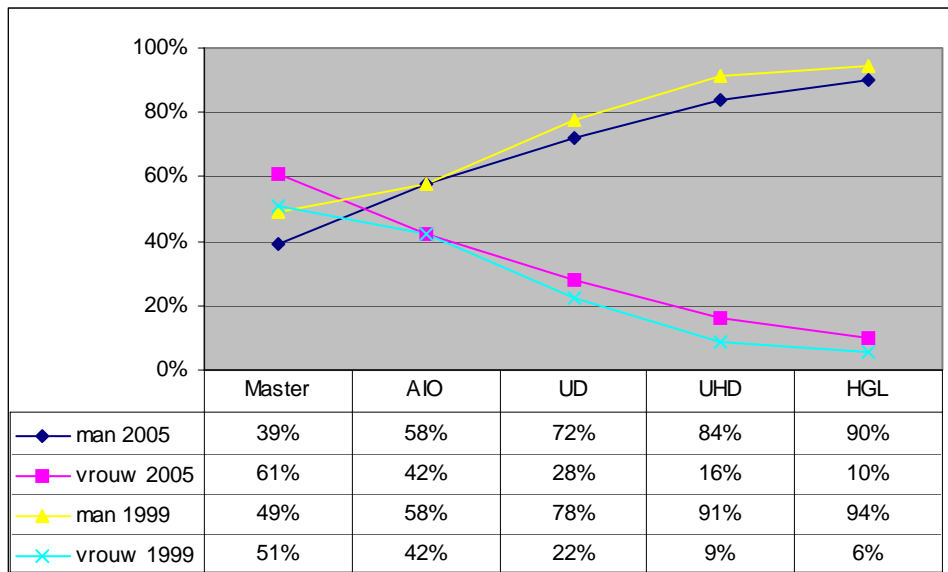


Bron: VSNU – WOPI cijfers 1999-2005³

Een van de verklaringen voor de trage doorstroom van vrouwen is het gebrek aan voldoende potentieel. Aangezien vrouwen pas in de jaren zeventig massaal zijn gaan studeren, liet hun doorstroom nog even op zich wachten. De redenering is: als er maar genoeg vrouwen in de 'pijplijn' zitten, lost het probleem vanzelf op. Het vraagstuk is echter complexer; de groei van vrouwen in hogere functies houdt geen gelijke tred met de groei van vrouwelijke studenten. De trage doorstroom van vrouwen wordt aangeduid met de metafoor van de *leaky pipeline*: bij iedere carrièresprong vallen vrouwelijke wetenschappers onevenredig uit het universitaire bedrijf. Figuur 2.3 is hier een weergave van. In 2005 is het percentage vrouwen onder afgestudeerden substantieel hoger dan het percentage onder mannen. Vanaf de volgende stap in de wetenschappelijke carrière (AIO) loopt het percentage vrouwen echter terug. We kunnen concluderen dat het verschil tussen mannen en vrouwen naar het einde van de loopbaan geringer wordt – vergelijk 1999 met 2005 –, maar het proces gaat trager dan op grond van langjarige ontwikkelingen in de populatie verwacht mag worden.

³ De wopi-cijfers zijn exclusief de bijzondere hoogleraren en hoogleraren aangesteld in de UMC's.

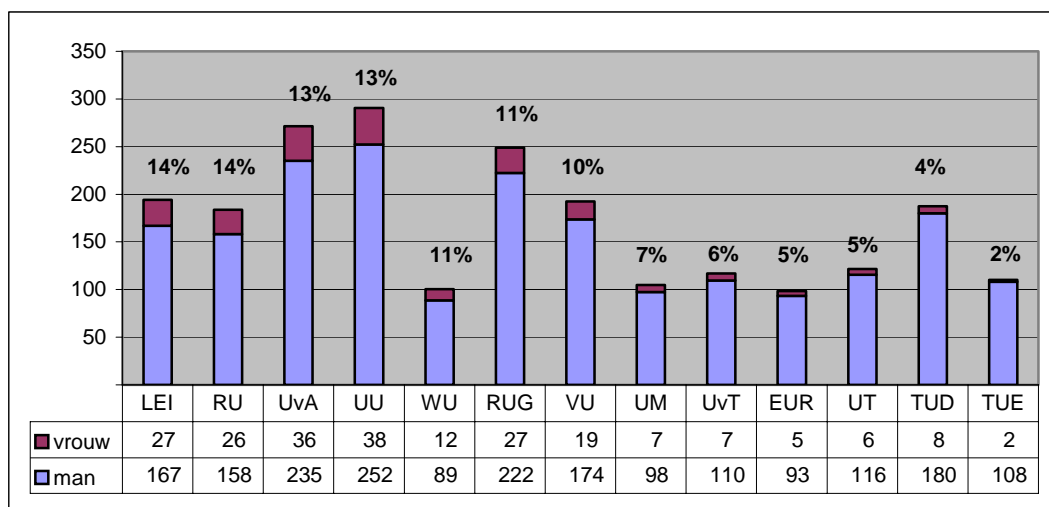
Figuur 2.3: Schaardigram percentage wetenschappers M/V per functiecategorie per 1999 en 2005



Bron: VSNU WOPI-cijfers 1999-2005 & CBS

We krijgen meer inzicht in deze landelijke gemiddelden als we het uitsplitsen naar universiteit. Uit de WOPI-cijfers 2005 blijkt dat de Radboud Universiteit Nijmegen (14%), Universiteit Leiden (14%), Universiteit van Amsterdam (13%) en Universiteit Utrecht (13%) het hoogste percentage zittende vrouwelijke hoogleraren kennen (zie figuur 2.4). De Erasmus Universiteit Rotterdam (5%) en de Technische Universiteiten van Twente (5%), Delft (4%) en Eindhoven (2%) sluiten de rij. We kunnen concluderen dat met name de technische universiteiten (en een aantal nieuwe universiteiten zoals de UM, UvT en EUR) moeite hebben met het aantrekken of bevorderen van vrouwen op hoge wetenschappelijke posities.

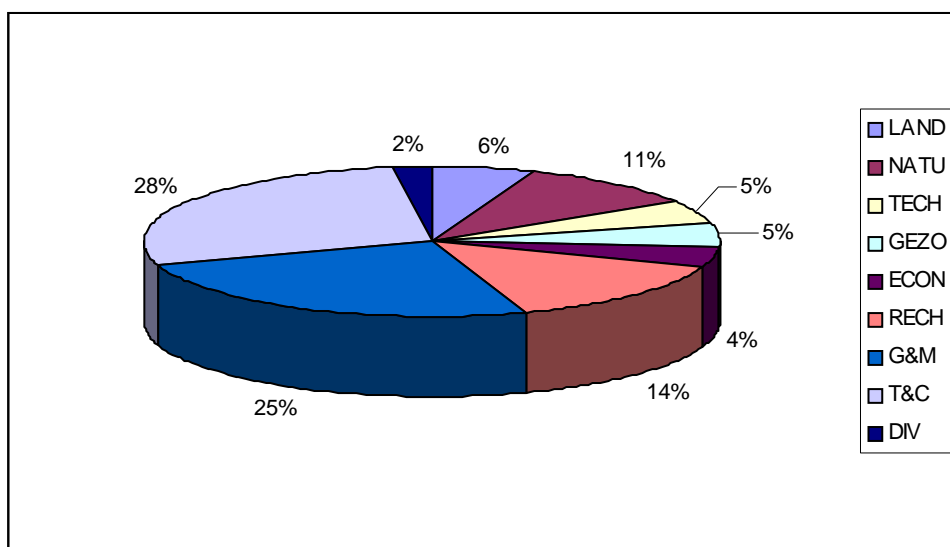
Figuur 2.4: Zittende hoogleraren M/V per universiteit in fte per 2005, percentage vrouwen in figuur



Bron: VSNU WOPI-cijfers 2005

Uit de WOPI-cijfers 2005 blijkt dat van alle vrouwelijke hoogleraren het grootste gedeelte is vertegenwoordigd in de disciplines Taal & Cultuur en Gedrag & Maatschappij. Meer dan 50 procent van alle vrouwelijke hoogleraren is werkzaam in deze disciplines. Slechts een klein gedeelte van de vrouwelijke hoogleraren is werkzaam bij Gezondheid, Economie, Landbouw en Techniek. Opvallend is het relatieve hoge aantal vrouwelijke hoogleraren dat zich bevindt in de discipline Natuur. Dit kan mede veroorzaakt worden door het hoge percentage buitenlandse vrouwen dat in deze discipline werkzaam is (www.fom.nl, Stobbe e.a. 2004).

Figuur 2.5: Percentage zittende vrouwelijke hoogleraren 2005 per discipline



Bron: VSNU WOPI-cijfers 2005

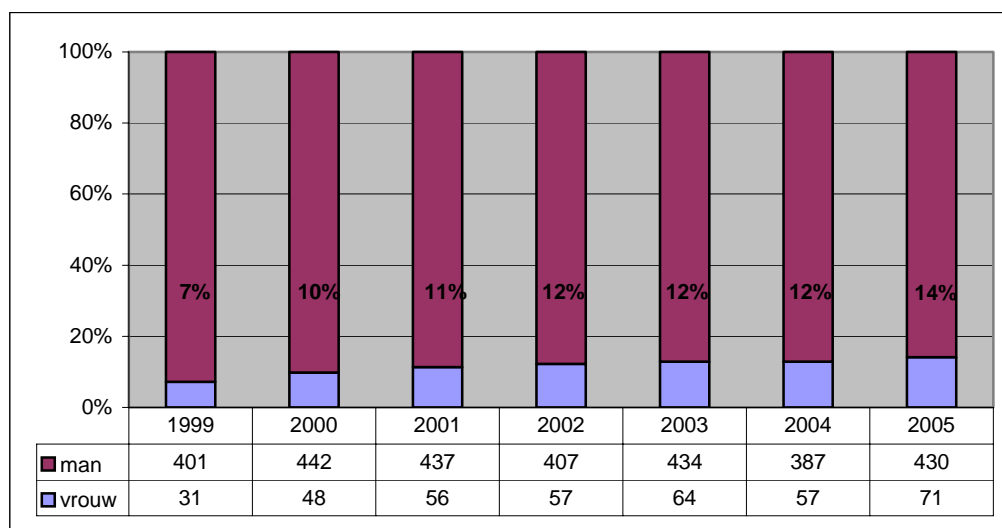
De gegevens omtrent het percentage zittende hoogleraren geeft ons echter geen volledig beeld van de dynamiek in de hoogleraarbenoeringen. Om een goed overzicht te schetsen van de huidige doorstroom zijn bij alle universiteiten gegevens opgevraagd met betrekking tot het aantal hoogleraarbenoeringen per jaar. De volgende paragraaf gaat hier nader op in.

2.2 Benoeringen in Nederland

Een gangbare verklaring van de vrouwelijke ondervertegenwoordiging aan de universiteit is het gebrek aan mobiliteit in de hoogste lagen van de organisatie, die de doorstroom van jonge mannen en vrouwen zou blokkeren. Volgens onze data zijn tussen 1999 en 2005 in totaal 3322 nieuwe functionele en bijzondere hoogleraren benoemd aan de Nederlandse universiteiten. We kunnen concluderen dat nieuwe posities beschikbaar komen voor getalenteerde mannen en vrouwen. Als we

kijken naar figuur 2.6 kunnen we zien dat het aandeel vrouwen in benoemingen gestaag toeneemt. In aantallen personen zien we een ruime verdubbeling van het aantal benoemde vrouwen tussen 1999 en 2005 (van 31 in 1999 naar 71 in 2005). In percentages: van 7% naar 14%. Gemiddeld was in deze periode 11,6 van de benoemingen sprake van een vrouwelijke hoogleraar.

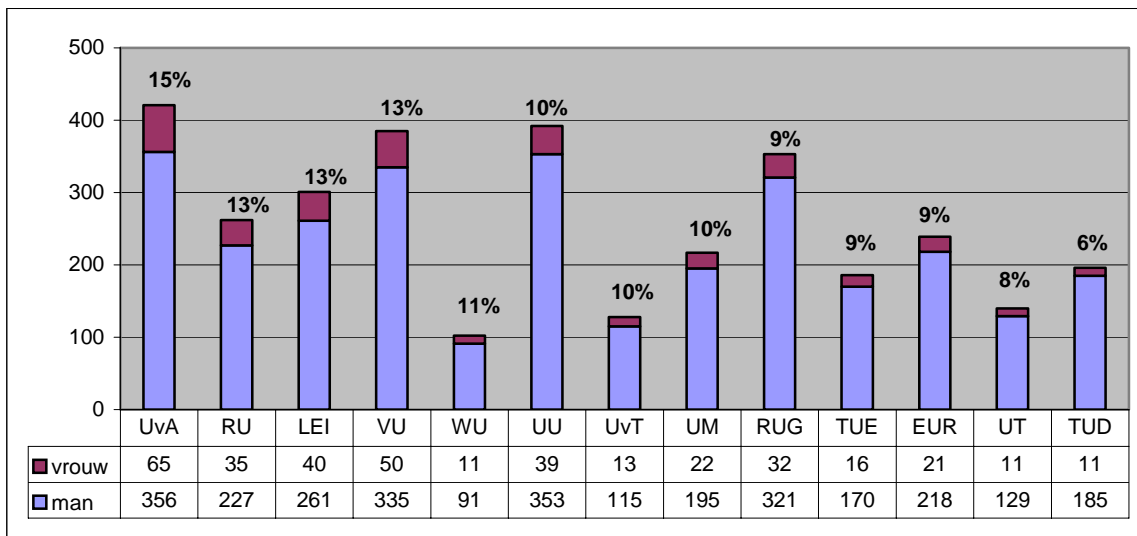
Figuur 2.6: Aantal benoemingen M/V aan Nederlandse universiteiten 1999-2005, percentage vrouwen in figuur



Bron: cijferanalyse Gender & Excellence

Figuur 2.7 geeft een overzicht van het aantal mannelijke en vrouwelijke hoogleraren dat is benoemd per universiteit en het percentage vrouwelijke hoogleraren. De Universiteit van Amsterdam heeft in deze periode gemiddeld het hoogste percentage vrouwen benoemd; in vijftien procent van alle benoemingen in de periode 1999-2005 was er sprake van een vrouw, gevolgd door de Radboud Universiteit, de Universiteit Leiden en Vrije Universiteit (allen 13%). Bij de Rijksuniversiteit Groningen (9%), Technische Universiteit Eindhoven (9%), Erasmus Universiteit Rotterdam (9%), Universiteit Twente (8%) en Technische Universiteit Delft (6%) ligt het percentage benoemde vrouwen in deze periode onder de tien procent.

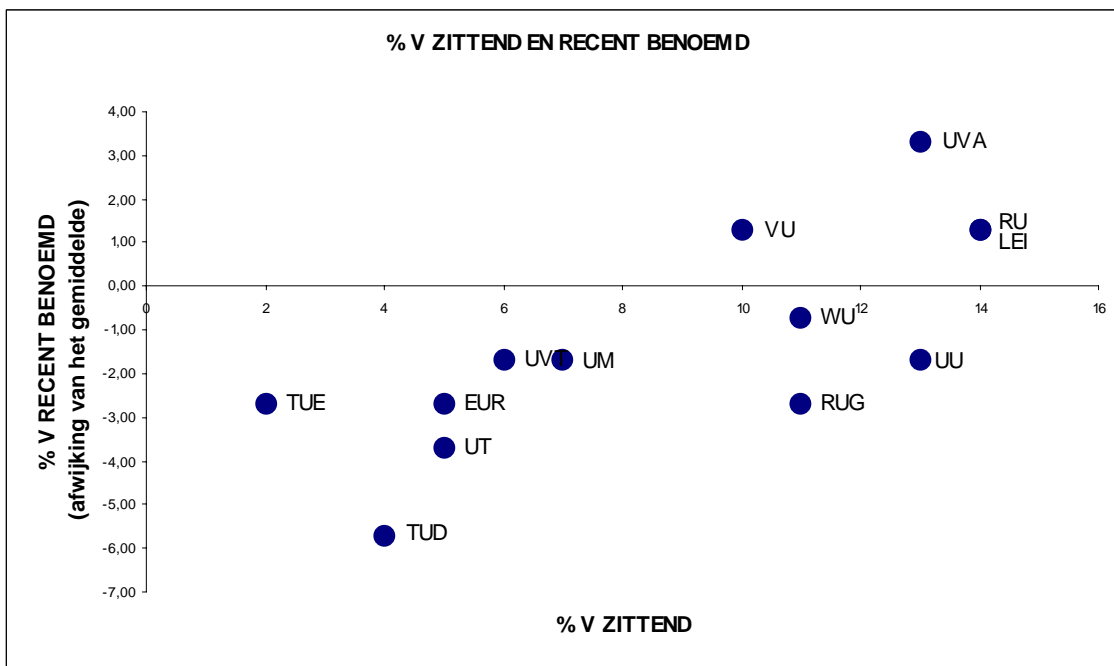
Figuur 2.7: Benoemde hoogleraren M/V gemiddeld in absolute aantallen periode 1999-2005, en percentage vrouwen



Bron: cijferanalyse Gender & Excellence

In bijlage I zijn gegevens opgenomen van het aantal jaarlijkse benoemingen per universiteit. Kijken we nog nauwkeuriger, dan zien we dat bij enkele universiteiten in de periode 1999-2005 geen significante toename van benoemingen van vrouwen te constateren is. Dit zijn de Rijksuniversiteit Groningen, Erasmus Universiteit, Universiteit van Tilburg en Technische Universiteit Eindhoven.

Figuur 2.8: Percentage zittende (2005) en benoemde (1999-2005) vrouwelijke hoogleraren per universiteit



Bron: VSNU-WOPI-cijfers 2005, cijferanalyse Gender & Excellence

Bovenstaande figuur is een weergave van het percentage zittende vrouwelijke hoogleraren en de gegevens over recente benoemde vrouwelijke hoogleraren – als afwijking van het gemiddelde. Er zijn in principe vier categorieën mogelijk: universiteiten met een laag percentage vrouwen onder het zittend professoraat, al dan niet met een hoog percentage vrouwen onder recent benoemde hoogleraren; en universiteiten met een hoog percentage zittende vrouwelijke hoogleraren, al dan niet in combinatie met een relatief groot of laag aandeel vrouwen onder recente benoemingen. Hieruit blijkt een zekere hardnekkigheid van het probleem: organisaties die al relatief een lage score hebben met betrekking tot het zittende professoraat, zijn ook diegenen die in recente jaren relatief slecht scoren. Van een inhaalslag is in de meeste gevallen geen sprake (UM en EUR), met uitzondering van de VU. De UvA, LEI en RU scoren in beide opties zeer hoog.

2.3 Potentieel

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hogere regionen aan de universiteit wordt ook wel gerelateerd aan het gebrek aan vrouwelijk potentieel; vrouwen met de benodigde opleiding en ervaring. In dit onderzoek wordt het vrouwelijk potentieel voor een hoogleraarschap gedefinieerd als het percentage vrouwen dat in het verleden gepromoveerd is aan Nederlands universiteiten; dit is de *feeder pool* waar toekomstige wetenschappers uit voortkomen (Zuckerman 1991). Niet elke promovendus zal in de wetenschap blijven of de ambitie en/of capaciteiten hebben voor het professoraat. Het gaat om de verhouding tussen mannen en vrouwen en om de vraag of vrouwen gedurende de loopbaan systematisch meer uitvallen dan mannen. Het percentage vrouwelijke gepromoveerden is de laatste twintig jaar sterk gestegen; van gemiddeld 13 tot bijna 40 procent in 2004. In dit onderzoek vergelijken we de sekseratio van nieuw benoemde hoogleraren (1999-2005) met de sekseratio van promovendi tussen 1986 en 1992. Voor deze periode is gekozen aangezien uit het dossieronderzoek is gebleken dat de tijd tussen promotie en benoeming gemiddeld 13 jaar bedraagt. Wij nemen landelijke promotiecijfers als uitgangspunt; aangezien het te complex is om internationale cijfers te verwerken in een meting van het potentieel. Dit betekent dat internationale uitwisseling – die in sommige disciplines heel belangrijk is – niet kan worden meegewogen.

Tabel 2.1 geeft een overzicht van het vrouwelijk potentieel per discipline. Er bestaat een substantieel vrouwelijk potentieel in de disciplines Gedrag & Maatschappij (26%), Recht (25%), Taal & Cultuur (24%) en Gezondheid (21%). De overige disciplines, met name Techniek (5%), Economie (6%) en Natuur (11%) blijven hierbij achter. Maar ook in deze laatste disciplines zijn

vrouwen bezig aan een opmars: in 2004 was het percentage vrouwelijke promovendi in de Techniek 23 procent, Economie 24 procent en Natuur 38 procent.

Een andere methode om het potentieel te berekenen, is te kijken naar de samenstelling van de zittende UHD's in de periode 1999-2004. Uit hun midden worden in de meeste gevallen de nieuwe hoogleraren gerekruteerd. Dit zittende percentage UHD's – niet te verwarren met het percentage benoemde UHD's – geeft het resultaat weer van het selectieproces van de afgelopen dertig jaar. Onderstaande tabel laat zien dat een discrepantie bestaat tussen zittende UHD's en benoemde vrouwelijke hoogleraren in de disciplines Taal & Cultuur, Recht en Gezondheid. In de Gedrag en Maatschappij wetenschappen lijken vrouwen bezig met een inhaalslag.

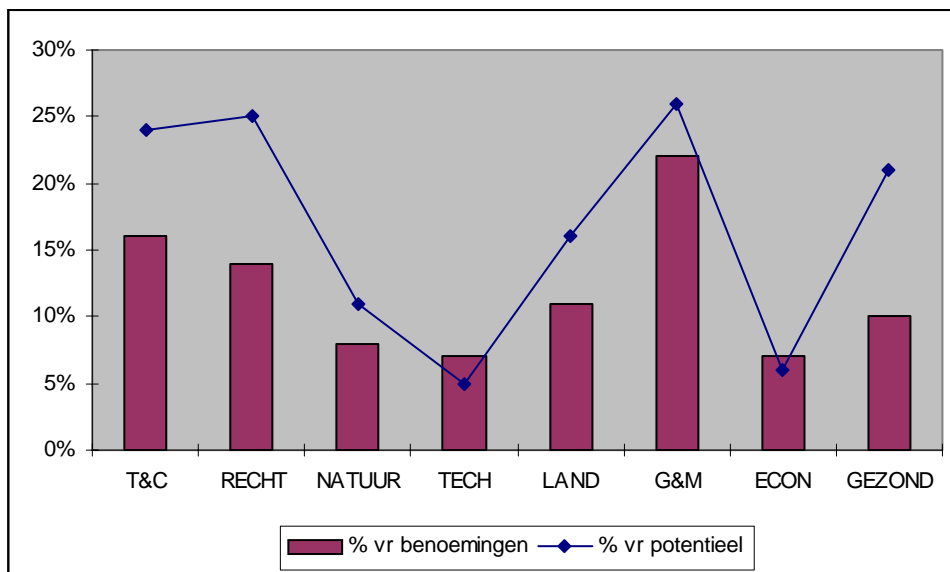
Tabel 2.1: Percentage vrouwelijk potentieel, UHD's en benoemde vrouwelijke hoogleraren per discipline

Discipline	Vrouwelijk potentieel (%)	Vrouwelijke UHD's (%)	Benoemingen vrouwelijke hoogleraren (%)
Taal en Cultuur	24	21	16,4
Recht	25	24	14,3
Natuur	11	7	7,6
Techniek	5	4	6,9
Landbouw	16	8	10,8
Gedrag en Maatschappij	26	17	21,5
Economie	6	8	7,0
Gezondheid	21	14	9,7

Bron: Cijferanalyse Gender & Excellence, CBS, VSNU-WOPI-1999 t/m 2004

In figuur 2.9 worden de cijfers omtrent het vrouwelijke potentieel en het percentage vrouwen dat is benoemd tegen elkaar afgezet.

Figuur 2.9: Verschil tussen % benoemde vrouwen en % vrouwelijk potentieel per discipline



Bron: cijferanalyse Gender & Excellence

Gebaseerd op deze data kunnen we concluderen dat in sommige disciplines het vrouwelijk potentieel (bijna) gerealiseerd wordt (Techniek, Economie, Natuur en Gedrag & Maatschappij). In de overige disciplines bestaat een substantiële discrepantie tussen potentieel en het percentage benoemde vrouwelijke hoogleraren. Dit geldt met name voor Gezondheid, Recht en Taal & Cultuur. Als het potentieel niet benaderd wordt, zijn er mogelijk problemen voor vrouwen die een goede doorstroom tegengaan.

2.4 Beleid en maatregelen

De nota *Toekomst voor Talent, Talent voor de Toekomst* van Van Vucht Tijssen (2000) heeft een belangrijke impuls gegeven aan nieuw beleid op zowel landelijk als op instellingsniveau. Het heeft onder andere geresulteerd in het succesvolle programma Aspasia ter bevordering van de doorstroom van vrouwelijke UD's naar UHD-niveau. Mede onder invloed van dit programma is het percentage vrouwen onder UHD's toegenomen. De cijfers tonen echter aan dat het instellen van enkele specifieke plaatsen voor vrouwen niet voldoende is om te komen tot een evenwichtige vertegenwoordiging. De reguliere benoemingsprocedure levert voor vrouwen kennelijk nog steeds hindernissen op wat blijkt uit de evaluatierapporten van Bosch & Potting (2001) en Visser e.a. (2003). In deze paragraaf wordt een kort overzicht geboden aan de huidige maatregelen die zowel op landelijk als op institutioneel niveau worden gehanteerd.

NWO & FOM

In 2002 werd de tweede en tevens laatste Aspasia-ronde afgesloten. Het Aspasia-programma richtte zich op vrouwelijke UD's die op voordracht van hun universiteit een onderzoeksaanvraag konden indienen bij NWO. Het uiteindelijke aantal vrouwen dat mede dankzij dit programma is benoemd tot UHD is vastgesteld op 148. Het effect was duidelijk: het percentage UHD's steeg van 9 naar 14 procent in 2003 en is inmiddels gestegen tot 16 procent. Het Aspasia-programma nieuwe stijl is gekoppeld aan de Vernieuwingsimpuls. Om ook bij dit programma in een bevorderingsmogelijkheid te voorzien, is met ingang van de Vernieuwingsimpuls 2005 besloten tot het verlenen van premies aan universiteiten die vrouwelijke Vidi- en Vici-laureaten binnen een jaar bevorderen tot respectievelijk UHD of hoogleraar. Het percentage vrouwelijke gehonoreerden bedraagt in 2005 respectievelijk 45 procent (Veni), 30 procent (Vidi) en 15 procent (Vici).

Speciaal voor de doorstroom van vrouwen in de Natuurwetenschappen is de organisatie Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM) in 1999 een stimuleringsprogramma gestart. Dit programma bestaat uit een breed pakket van maatregelen waarin FOM een bijdrage wil leveren aan het behouden van vrouwelijke natuurkundigen voor de Nederlandse fysica. Hiertoe behoren overbruggingsubsidies voor het in vaste dienst aanstellen van vrouwelijke fysici, persoonsgebonden postdocposities voor vrouwen, subsidies voor kleine activiteiten (reizen, congresbezoek) en een publicatieprijs e.d. Via dit stimuleringsprogramma zijn verscheidene vrouwelijke wetenschappers benoemd tot hoogleraar. Dit programma is in 2004 geëvalueerd (zie Stobbe e.a. 2004).

Universiteiten

De meeste universiteiten hebben het 'stimuleren van meer vrouwen naar hogere posities' standaard opgenomen in hun jaarverslagen. Met betrekking tot selectieprocedures zijn expliciete kenmerken van voorkeursbeleid afgeschaft (vrouwen worden uitgenodigd te solliciteren en het feit dat vrouwen de voorkeur genieten bij gelijke geschiktheid' is niet meer opgenomen in wervingsstukken). Wel zijn er (informele) richtlijnen die aangeven dat, waar mogelijk, vrouwen opgenomen moeten worden in de benoemingsadviescommissie. Uit dit onderzoek blijkt dat commissieleden nauwelijks op de hoogte zijn van formele regels omtrent dit wervings- en selectiebeleid.

Sinds 2002 is een aantal Nederlandse universiteiten betrokken bij het Europese project *Equal*. De Radboud Universiteit Nijmegen heeft tijdens het eerste *Equal* project 'Werven en selecteren voor de toekomst' tips en tools ontwikkeld om de werving en selectie van nieuwe medewerkers verder te

professionaliseren. Adviezen om enerzijds sekseneutraliteit en anderzijds specifieke aandacht voor vrouwen te garanderen, maken integraal deel uit van deze handreikingen. In het tweede *Equal* project 'Participatie als Prioriteit' werken organisaties met een beleidsbepalende positie in het veld van wetenschap en onderzoek, universiteiten én vertegenwoordigers van de doelgroep samen aan de bevordering van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap. Universiteiten die hier bij betrokken zijn, zijn de Universiteit Maastricht, Erasmus Universiteit Rotterdam en de Vrije Universiteit Amsterdam.

Naast het *Equal* project hebben universiteiten in de loop der jaren individuele acties ondernomen. Zo heeft het Maastrichtse College van Bestuur in het najaar 2005 besloten om faculteiten die vrouwelijke hoofddocenten bevorderen tot regulier hoogleraar, te belonen met een bonus. De Rijksuniversiteit Groningen kent de invoering van de Rosalind Franklin Fellowships aan vrijwel alle faculteiten. Hierbij worden *tenure track* posities beschikbaar gesteld voor excellente vrouwelijke wetenschappers die bij een positieve beoordeling na vijf jaar een hoogleraarpositie kunnen verkrijgen. Ook de Technische Universiteit Eindhoven biedt *tenure track* posities aan veelbelovende vrouwelijke wetenschappers. Deze kandidaten worden tijdelijk aangesteld als universitair docent met uitzicht op een vaste aanstelling als universitair hoofddocent. Deze *tenure track* duurt zes jaar, waarin een intensief begeleidingstraject is opgenomen.

Dit onderzoek probeert deze lopende onderzoeken en initiatieven te ondersteunen en handreikingen te bieden voor universiteiten en wetenschappers om meer genderdiversiteit te bewerkstelligen aan de top van de Nederlandse universiteiten.

2.5 Conclusie

Dat Nederland laag staat op internationale lijstjes met betrekking tot vrouwen op hoge posities is niets nieuws, ook niet in de wetenschap. De Lissabon-doelstelling (25% vrouwelijke hoogleraren) lijken ook niet realiseerbaar. De doelstelling die het Ministerie in 2005 heeft opgesteld (15% hoogleraren in 2010) in de notitie 'Onderzoekstalent op waarde geschat', is meer realistisch aangezien een aantal universiteiten de 15 procent reeds hebben benaderd (zie figuur 2.4). Tussen 1999 en 2005 zijn in Nederland 3322 nieuwe hoogleraren benoemd. In diezelfde periode nam het percentage vrouwen onder benoemde hoogleraren toe van 7% naar 14%.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen wordt vaak gewijd aan het geringe vrouwelijke potentieel. We kunnen concluderen dat het vrouwelijk potentieel⁴ in de disciplines Taal & Cultuur, Gedrag & Maatschappij, Recht en Gezondheid relatief hoog is. In de disciplines Techniek en Economie blijken het laagste aantal vrouwen te promoveren. In enkele disciplines wordt het potentieel gerealiseerd dan wel benaderd: Techniek, Economie, Natuur en Gedrag & Maatschappij. In andere is er een aanzienlijke kloof: Taal & Cultuur, Recht en Gezondheid.

Voor wat betreft de universiteiten zien we eveneens verschillen. De Universiteit van Amsterdam, Radboud Universiteit, Universiteit Leiden hebben een relatief hoog percentage vrouwelijke hoogleraren en benoemen tevens een relatief hoog percentage nieuwe vrouwelijke hoogleraren in de laatste jaren. Ook de Vrije Universiteit kent een bovengemiddelde stijging van het percentage benoemde vrouwen onder het professoraat. De Technische Universiteiten van Delft, Eindhoven en Twente scoren zowel op het zittende als benoemde percentage vrouwelijke hoogleraren zeer laag. In deze disciplines is – zoals hierboven reeds genoemd – ook het vrouwelijke potentieel gering. Van de reguliere universiteiten scoren met name de Erasmus Universiteit, Universiteit van Tilburg en de Universiteit Maastricht onder gemiddeld (zie figuur 2.8). Zowel de Universiteit Maastricht als de Erasmus Universiteit zijn actief betrokken bij het Europese *Equal* project.

⁴ Wij definiëren vrouwelijk potentieel als het percentage vrouwen dat is gepromoveerd in de periode 1986-1992

HOOFDSTUK 3 STATE OF THE ART

De afwezigheid en trage doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke posities is al jarenlang een veelbesproken en onderzocht onderwerp, zowel in Nederland (AWT 2002, Van Balen 2001, Van Balen & Fischer 1998, Bosch, Hoving & Wekker 1999, Brouns 2000, Dekker 2000, Noordenbos 2000, Portegijs & Brugman 1998, Stobbe e.a. 2004, Van Vucht Tijssen 2000, Willemsen 2003) als internationaal (o.a. ETAN 2002, Brouns & Addis 2004, Valian 1998). De onderzoeken wijzen op een complex van factoren op individueel niveau – als gebrek aan ervaring en kwalificaties van vrouwen – of op institutioneel niveau, waar het huidige personeelsbeleid of de academische cultuur leidt tot (in)directe discriminatie tegen vrouwen. Deze kennis heeft geleid tot een beter inzicht in de reden en achtergronden van de stelselmatige uitval van vrouwen tijdens de academische loopbaan (de *leaky pipeline*). De laatste fase, de hoogleraarbenoemingen, is met name vanwege privacyredenen een *black box* gebleven. Het is belangrijk om deze organisatieprocessen te analyseren, met name de manier waarop gender is verweven in deze praktijken die leiden tot een indirecte (re)productie van genderonderscheid. Een beter inzicht in de wijze waarop werving en selectieprocessen zijn vormgegeven en wetenschappelijke kwaliteit is gedefinieerd en wordt gemeten, kan de trage doorstroom van vrouwelijke wetenschappers helpen te begrijpen.

3.1 Gender bias en selectieprocessen

Wervings- en selectieprocessen zijn onderzocht om de (re)productie van gendersegregatie en discriminatie in organisaties (zie Collinson e.a. 1990, Teigen 2002, Harris 2002) en bij de toekenning van academische posities en subsidies (Steinpreis e.a. 1999; Wennerås & Wold 1997, Lindberg e.a. 2003) te verklaren. Weinig onderzoekers hebben echter gefocussed op het daadwerkelijke proces van werving en selectie. Beroemde studies, zoals die van Wennerås & Wold (1997), hebben de nadruk gelegd op de uitkomst van het *peer review* proces, niet op het selectieproces zelf. Ook binnen Nederland zijn studies uitgevoerd naar selectieprocedures aan de universiteit, maar deze waren primair gericht op het selectie-interview (Van Vianen 1987) of op uitsluitingsmechanismen (Van Balen 2001). Hieronder worden enkele relevante studies met betrekking tot werving en selectie in de academische wereld beschreven.

Het onderzoek van Wennerås & Wold was het startsein voor vele andere studies met betrekking tot onderzoeksevaluatie in de academische wereld. De onderzoekers tonen aan dat vrouwen meer moeten presteren om een zelfde waardering te verwerven als hun mannelijke collega's. De resultaten van het Zweedse onderzoek is echter niet bevestigd door andere onderzoeken (o.a. Welcome Trust 1997, Boehringer Ingelheim Stiftung 1999). In de meeste gevallen bleek de successcore van mannen en vrouwen in onderzoeksevaluaties hetzelfde. Echter, uit onderzoek van Brouns bleek dat zelfs als de successcores van mannen en vrouwen op algemeen niveau hetzelfde waren, een gender bias actief kan zijn (Brouns & Scholten 1999). Het onderzoek naar het evaluatiesysteem van NWO liet zien dat de successcores van mannen en vrouwen varieerden per discipline; in sommige disciplines (bètawetenschappen) ontvingen vrouwen positieve evaluaties en hoge successcores. Het bleek dat deze vrouwen zeer gekwalificeerd waren, maar zij ontvingen tevens een bonus die niet gerelateerd was aan de kwaliteit van hun werk. In andere disciplines (biologie en aardwetenschappen) was tevens aanwijzing voor een gender bias, omdat geen verschillen gevonden konden worden in de *track records* van niet gehonoreerde vrouwen en gehonoreerde mannen. Terwijl mannen werden beoordeeld op basis van het meritocratische principe, werden deze resultaten niet bevestigd voor vrouwelijke aanvragers. Op de basis van dit onderzoek kunnen we concluderen dat gender een rol speelt bij de evaluatie en beoordelingen van mannen en vrouwen, desalniettemin, op verschillende wijze in verschillende wetenschappelijke disciplines (Brouns 2000).

Ander Europees onderzoek richtte zich op de beoordeling van de kwalificaties van mannelijke en vrouwelijke sollicitanten voor posities aan Zweedse universiteiten (Lindberg e.a. 2003).

Onderzoeksmateriaal bestond uit geschreven expertbeoordelingen van de kandidaten en officiële rapporten van de sollicitatiecommissie. Er bleken geen systematische verschillen in het gebruik van niet-neutraal taalgebruik door de referenten en ook werden dezelfde maatstaven en criteria gehanteerd voor mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Echter, 22 procent van de sollicitanten was vrouw en dit percentage nam toe bij de uiteindelijke voorgedragen kandidaten tot 31 procent. De conclusie van het onderzoek was dat de evaluatie van sollicitanten in het wetenschappelijke wervingsysteem niet het kritieke punt was voor gendergelijkheid in Zweedse universiteiten.

Onderzoeken naar wervings- en selectieprocedures laten verschillende uitkomsten zien. In dit onderzoek staan drie processen centraal met betrekking tot gender en wervings- en selectieprocedures, namelijk de aard van de procedures, de constructie van wetenschappelijke

kwaliteit en beeldvorming. Voor elk van deze drie aspecten geven we een kort overzicht van de stand van zaken.

3.2 Aard van de procedures

Het meeste onderzoek richt zich op de invloed van de aard van het wervingsproces op de kansen voor vrouwen. Benoemingsprocedures kunnen worden gedefinieerd als open – als er een advertentie wordt geplaatst in de media – en gesloten – als kandidaten worden uitgenodigd om te solliciteren. Op basis van tentatief onderzoek verwachten we dat vrouwen succesvoller zullen zijn in open benoemingsprocedures in vergelijking met de meer gesloten procedures (Portegijs 1993, Academy of Finland 1998, Husu 2000, Van Balen 2001, Benschop & Brouns 2003). De indruk bestaat dat er regelmatig in bekende (informele) netwerken wordt gezocht voor vervulling van een vacature en dat het ook voorkomt dat van tevoren bekend is wie er benoemd wordt. Het beschikken over netwerken, het sociaal kapitaal, wordt hiermee cruciaal voor het nastreven van een wetenschappelijke carrière.

Ander bewijs van de invloed van de aard van de procedures op de succeskans van vrouwen komt uit Finland. Husu (2000) onderzocht hoogleraarprocedures in Finland van 1997 tot 1998 (N=179) en liet een duidelijk patroon zien: vrouwen werden twee keer zo vaak benoemd in open procedures als *in procedures waar men alleen op uitnodiging kon solliciteren*. Ook in managementwetenschappen zijn studies verricht welke interessant zijn voor dit onderzoek. Zo verrichtte Harris (2002) onderzoek naar de status van vrouwen op internationale managementposities, dat bovenstaand vermoeden bevestigt. Volgens deze onderzoeker creëerde het overheersende gebruik van gesloten, informele selectieprocedures een onbedoelde gender bias. Managers hadden over het algemeen een te specifiek en eenduidig beeld van de kandidaat die ze wilden rekruteren. Een manager die twee gekwalificeerde kandidaten op het oog had functie, zocht niet verder naar andere geschikte kandidaten, waardoor de kandidatenpool gering bleef en personen buiten het netwerk mogelijk uitsloot (Harris 2002:192).

Naast het type werving lijkt ook transparantie en *accountability* van belang. Onderzoek van Van Balen (2001) heeft de posities van vrouwen in de hogere echelons van drie universiteiten in Nederland, Amerika en Zweden vergeleken en deze studie geeft aanleiding om aan te nemen dat een gebrek aan transparantie in organisatieprocedures kan leiden tot lagere successcores bij vrouwen. Een andere studie was gericht op kandidaten van selectieprocedures voor een prestigieuze

onderzoekssubsidie in Nederland (Brouns 2001). Uit het onderzoek kwam naar voren dat de faculteiten met de meest geformaliseerde en transparante procedures dezelfde zijn als de faculteiten die procentueel de meeste vrouwen voordragen. Dit onderzoek kan echter een causaal verband niet aantonen.

Vrouwen in de commissie

Een meer gendergelijke samenstelling van de selectiecommissie zou de kansen van vrouwen in benoemingsprocedures kunnen doen toenemen (Husu 2004). Een meer evenredige samenstelling kan leiden tot meer gendersensitiviteit en aandacht voor genderspecifiek gedrag. Vrouwen zijn echter duidelijk ondervertegenwoordigd in commissies en andere beslisorganen. Commissieleden zijn geneigd om kandidaten te zoeken in netwerken dicht om hun heen (Khurana 2002), en leden van hun eigen groep hoger te waarderen. Dit *similar to me* effect kan negatief uitwijzen voor de kansen van vrouwen in door mannen gedomineerde commissies (Hearn 2004). Benschop & Brouns (2003) geven aan dat sommige selectiecommissies de incidentele vrouwelijke sollicitanten afwijzen, omdat hun kwalificaties en prestaties niet herkend worden door een gebrek aan gelijkens. Dit gebeurt zowel door mannen als door vrouwen.

Andere onderzoeken (Foschi 2000, Steinpreis, Anders & Ritzke 1999, Van Vianen 1989, Willemsen 2002) geven aan dat vrouwen niet seksenutraler zijn in hun oordelen dan mannen. Recent onderzoek laat zien dat vrouwelijke stafleden in sterkere mate worden beïnvloed door stereotype percepties (Cole, Feild & Giles 2004, Ellemers e.a. 2004). Stafleden van een Nederlandse universiteit beschouwden jonge vrouwelijke onderzoekers als minder geïmmiteerd aan hun werk en vrouwelijke stafleden onderschreven deze genderstereotype percepties sterker dan mannen. Onderzoek naar de betrokkenheid en ambitie onder junior onderzoekers liet echter geen verschil zien tussen de seksen. Volgens de onderzoekers was een verklaring te vinden in sociale identiteitsvorming; individuele doorstroming (bijvoorbeeld van vrouwelijke wetenschappers) houdt in dat men zich sterk moet distantiëren van het stereotype groepsgegedrag, wat stereotype beelden ten opzichte van andere groepsleden in de hand werkt.

3.3 De constructie van wetenschappelijke kwaliteit; de criteria

Wetenschappelijke kwaliteit is bijzonder moeilijk te meten, het is geen ‘universeel feit’ of een ‘aangeboren eigenschap’. Het is misleidend om wetenschappelijke kwaliteit te behandelen als een simpel, makkelijk meetbare karakteristiek, zoals hoogte of snelheid (Brouns & Addis 2004).

Er bestaat nog steeds een sterke overtuiging dat wetenschappelijke evaluaties ‘neutraal’ zijn. Beslissingen moeten gebaseerd zijn op meritocratie: hiërarchie gebaseerd op individuele prestaties. Onderzoek van Brouns e.a. (2004) liet zien dat de meritocratie niet zo eenvoudig werkt als men vaak denkt. Het blijkt dat vrouwen die buitengewoon goed zijn, zoals *cum laude* gepromoveerden, gemiddeld genomen lagere posities bereiken dan minder gekwalificeerde mannen.

Wetenschappelijke kwaliteit is een samenstelling van verschillende vaardigheden – zorgvuldigheid, originaliteit, intelligentie, doorzettingsvermogen etc. – dat wordt bereikt door talent, inzet en ambitie, een opleidingstraject en breed scala aan netwerken. Deze kwalificaties moeten leiden tot zichtbaarheid en erkende prestaties voordat ze kunnen worden beoordeeld. De beoordeling van wetenschappelijke kwaliteit is afhankelijk van het belang dat wordt gegeven aan elk van deze karakteristieken. Het is een sociale constructie die een andere betekenis krijgt in verschillende wetenschappelijke contexten en epistemologische culturen. Guetzkow, Lamont en Mallard (2004) tonen bijvoorbeeld aan dat originaliteit in de geestes- en sociale wetenschappen op verschillende wijzen worden geoperationaliseerd. Ook de criteria rond academisch leiderschap kent verschillende interpretaties in verschillende wetenschappelijke disciplines (Kekale 1999). Knorr-Cetina (1999) laat in haar onderzoek zien dat onderzoeksgroepen een eigen epistemologische voorkeur en onderzoeksstijl ontwikkelen. Deze voorkeuren werken als een raamwerk voor de beoordeling van wetenschappelijke kwaliteit. Hierdoor wordt onderzoek dat past in de eigen epistemologische cultuur hoger gewaardeerd dan onderzoek uit een ander referentiekader.

Formele criteria

Wetenschappelijke kwaliteit wordt niet direct gemeten, maar door middel van formele en informele criteria. De formele criteria zijn vooral geworteld in een specifieke traditie die sterk is gelieerd aan de natuurwetenschappelijke praktijk. Deze traditie heeft een dominante invloed op definities en metingen van kwaliteit. De gehanteerde criteria voor wetenschappelijke kwaliteit zijn voornamelijk gericht op het aantal publicaties en citaties. De productiviteit is een belangrijke onderzoeksonderwerp en over het algemeen lijken vrouwen meer te publiceren dan mannen. Deze ‘productiviteitspuzzel’ is een interessant issue. Volgens Schiebinger (1999) en Valian (1998) is er bewijs dat vrouwen minder artikelen publiceren, maar dat elk artikel substantiëler is. Gemiddeld worden artikelen geschreven door vrouwen vaker geciteerd dan artikelen van mannen die ‘productiever zijn’ (Schiebinger 1999, Sonnert & Holton 1996, Long 1992, Zuckerman 1987, Nilsson 1997). Nederlands onderzoek onder hoogleraren pedagogiek laat zien dat vrouwen meer publiceren én geciteerd worden (IJzendoorn 2003). Recente publicaties laten zien dat productiviteit

gerelateerd is aan academische positie. De lagere productiviteit van vrouwen kan verklaard worden door het feit dat hun professionele positie vaak lager is dan die van mannen. In dezelfde categorie is er geen significant genderverschil (Bordons e.a. 2003, Noordenbos 1995, Van Vianen, Ottens & Van Schie 1997). Professionele positie is zowel oorzaak als effect van het publiceren van wetenschappelijke publicaties. Publicaties kunnen leiden tot een betere positie aan de universiteit en deze hogere positie leidt vervolgens tot meer contacten, meer aanzien en meer samenwerkingsverbanden wat kan resulteren in de productie van meer publicaties. Tevens is het stereotype idee dat vrouwen minder publiceren vanwege zorgtaken niet bevestigd. De productiviteit van vrouwen met kinderen op de basisschool is hoger dan van vrouwen zonder kinderen, en de relatie tussen productiviteit en huwelijk is helder: als beide partners wetenschappers zijn, heeft het huwelijk een positief effect op de productiviteit (Fox 2005).

Informele criteria

Daarnaast bestaan er tevens informele criteria waar een kandidaat aan moet voldoen om te worden geselecteerd (Bourdieu 1984). Deze informele criteria kunnen te maken hebben met leeftijd, gender, sociale of etnische achtergrond. Onderzoekers hebben beweerd dat vrouwen het meeste voordeel behalen bij de meest formele en toetsbare selectiecriteria omdat hoe groter de discretie toegestaan in de selectieprocedure hoe meer deze processen open komen te staan voor genderdiscriminatie (Teigen 2002, Nieva & Gutek 1980). Uit organisatieonderzoek bleek dat de criteria in de profielen voor CEO's ruw omschreven, nauwelijks gedefinieerd en steeds aangepast werden tijdens het hele proces (Khurana 2002). Persoonskenmerken bleken een belangrijke factor in de uiteindelijke beoordeling wanneer twee of meer kandidaten gelijk werden beoordeeld in termen van kwalificaties zoals opleiding, werkervaring etc. Deze persoonskenmerken hebben vervolgens sterke gelijkenis met de selecteurs, waardoor een voorkeur ontstaat voor kandidaten die de organisatienormen en -waarden het dichtst benaderen (Harris 2002). Individuen zouden daardoor worden beoordeeld op basis van hun *acceptability* en minder door hun *suitability* (Jewson & Mason 1986). Tevens blijkt dat deze keuzes vaak gebaseerd zijn op voorgaande ervaringen en een incomplete zoekactie van selecteurs vanwege gebrek aan tijd en bronnen (*bounded rationality*).

3.4 Beeldvorming m/v en toekenning wetenschappelijke competenties

Een centrale vraag is of dezelfde prestaties op dezelfde manier worden beoordeeld voor mannen en vrouwen. Sociaal psychologisch onderzoek laat zien dat gender een factor is in beoordelingsprocedures, voornamelijk vanwege onbewuste stereotypering en onbewuste

genderschema's (Benaji & Greenwald 1995, Greenwald & Benaji 1995, Greenwald e.a. 2002, Foschi 1995, 2000, Valian 1998). Studies met betrekking tot gender in de wetenschappen laten zien dat de belangrijkste factoren die genderongelijkheid (re)produceren op universiteiten en onderzoeksinstituten te maken hebben met beelden van wetenschap, de wetenschappelijke praktijk en de ideale wetenschapper (Benschop & Brouns 2003, Knights & Richards 2003, Stobbe e.a. 2004, Van Balen & Van Vianen 2002). Er zijn aanwijzingen uit bestaand onderzoek dat vrouwen anders worden beoordeeld dan mannen. De reeds genoemde Wennerås & Wold studie (1997) is daarvan een voorbeeld. Onderzoek in IJsland naar verslagen van benoemingscommissies voor hoogleraren bracht aan het licht dat er minder aandacht wordt geschonken aan vrouwelijke kandidaten en dat er in andere bewoordingen over hen wordt gesproken – meer verkleinwoorden, meer kritiek (Thorvaldsdottir 2004). Volgens Thorvaldsdottir is dit een indicatie dat stereotype beeldvorming over vrouwen en over de 'excellente wetenschapper = man' een belangrijke invloed hebben op het selectieproces.

Verskillende experimenten uitgevoerd door Foschi (1995, 2000) tonen het bestaan aan van dubbele standaarden in beoordelingsprocessen. Tijdens een aantal experimentele settings leidde dezelfde prestaties tot verschillende beoordelingen van de competenties van mannen en vrouwen. Zowel mannelijke als vrouwelijke beoordelaars lieten deze genderbias zien bij het evalueren van de eigen prestaties en de prestaties van anderen. De effecten van deze dubbele standaarden werden minder wanneer de beoordelaars verantwoording moesten afleggen van hun evaluatie aan de kandidaten.

3.5 Conclusie

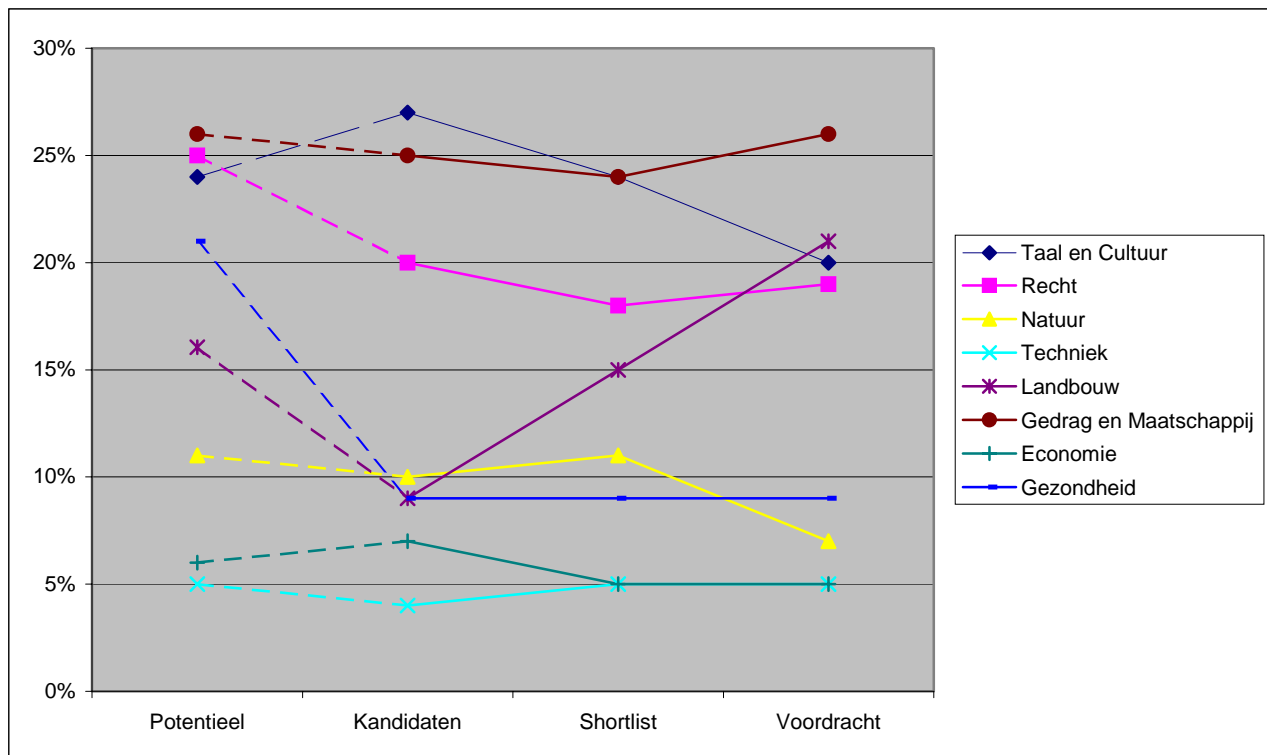
Op basis van de huidige literatuur kunnen we concluderen dat weinig onderzoek is verricht naar daadwerkelijke processen van werving en selectie in de hoogste echelons van de wetenschap. Dit onderzoek richt zich op drie processen in de werving en selectie van hoogleraren:

- 1) De aard en het verloop van de procedure in relatie tot het succes van vrouwelijke kandidaten.
- 2) De definitie van wetenschappelijke kwaliteit en de operationalisering daarvan in criteria die worden gehanteerd bij de selectie van kandidaten.
- 3) De processen van beeldvorming van mannelijke en vrouwelijke kandidaten in het benoemingsproces.

HOOFDSTUK 4 RECONSTRUCTIE PROCES: VAN PROFIEL TOT PROFESSOR

In dit hoofdstuk bespreken we het verloop van het wervings- en selectieproces van hoogleraren aan Nederlandse universiteiten. We doen dit op basis van gegevens uit de 863 dossiers van benoemingsadviescommissies (bac's) van zeven universiteiten en de uitspraken uit ruim 60 interviews met leden van deze commissies. We richten ons op de stadia in een benoemingsprocedure en de factoren die mogelijk samenhangen met het percentage vrouwen gedurende dit proces. Figuur 4.1 laat het verloop zien van het percentage vrouwen onder het potentieel tot het percentage vrouwen op de voordracht per wetenschappelijke discipline.

Figuur 4.1: Percentage vrouwen als potentieel, kandidaat (algemeen en op shortlist) en uiteindelijke voordracht



Bron: dossieronderzoek 626 dossiers

Er zijn enkele verschillen tussen de disciplines; de lijn is redelijk vlak in Techniek, Economie, Gedrag & Maatschappij, zij het op verschillende niveaus. Uit deze gegevens blijkt geen onevenredige uitval van vrouwen gedurende het selectieproces. Het percentage vrouwen laat een daling zien in de disciplines Gezondheid, Taal & Cultuur, Recht en in mindere mate Natuur. De lijn voor het proces in de Landbouwdiscipline vertoont een opmerkelijke stijging: bij elke stap in het proces neemt het percentage vrouwen toe. Dit betekent dat het percentage succesvolle sollicitaties

van mannen en vrouwen per discipline verschillend is, zoals ook onderstaande tabel laat zien. Voor een uitgebreide bespreking van deze gegevens verwijzen we naar paragraaf 4.3

Tabel 4.1: Percentage succesvolle kandidaten M/V per discipline

	succesvolle kandidaten M	succesvolle kandidaten V
	(%)	(%)
Taal & Cultuur	15	10
Recht	26	24
Natuur	26	16
Techniek	43	50
Landbouw	12	35
Gedrag & Maatschappij	21	22
Economie	32	21
Gezondheid	50	49

Bron: Dossieronderzoek 715 dossiers

Bovenstaande gegevens hebben betrekking op alle dossiers, zowel van open als gesloten procedures. Daarnaast hebben we een analyse verricht op alleen de open procedures, waar meerdere kandidaten met elkaar in competitie zijn. De verschillen met de eerste analyse zijn niet groot (zie tabel 4.2). De discipline Recht draagt geen enkele vrouw voor via de open competitie, het percentage vrouwen onder kandidaten (18%) en op de shortlist (13%) daalt naar 0 procent in de voordrachten. Dit betekent dat de vrouwen die worden voorgedragen uitsluitend via de gesloten procedures zijn geworven. Ook Taal & Cultuur kent een daling in de laatste selectiefase. Aan de andere kant lijken vrouwen de competitie te winnen van mannen in de disciplines Natuur en Techniek; het percentage vrouwen dat wordt voorgedragen is hoger dan het percentage vrouwen onder kandidaten of op de shortlist. In paragraaf 4.2 gaan we verder in op de relatie tussen de aard van de procedure en het aantal vrouwen op de voordracht.

Tabel 4.2: Percentage vrouwen als potentieel, kandidaat en voordracht (meerdere kandidaten)

	potentieel	kandidaten	shortlist	voordracht
Taal & Cultuur	24	28	27	19
Recht	25	18	13	0
Natuur	11	11	14	9
Techniek	5	5	7	8
Landbouw	16	8	15	19
Gedrag &	26	26	28	27

Maatschappij				
Economie	6	8	6	4
Gezondheid	21	8	8	2

Bron: dossieronderzoek 284 dossiers

We gaan op zoek naar factoren die mogelijk samenhangen met veranderingen in het aandeel vrouwen gedurende het proces. Helaas bevatten de dossiers weinig informatie over de *track records* van kandidaten. Eén van de belangrijkste verklaringen voor een onevenredige uitval – verschillen in kwaliteit – is dus niet opgenomen in het onderzoek. Het benoemingsproces is opgedeeld in vier fasen: 1) de voorbereidende fase, 2) de werving, 3) de selectie en 4) de benoeming.

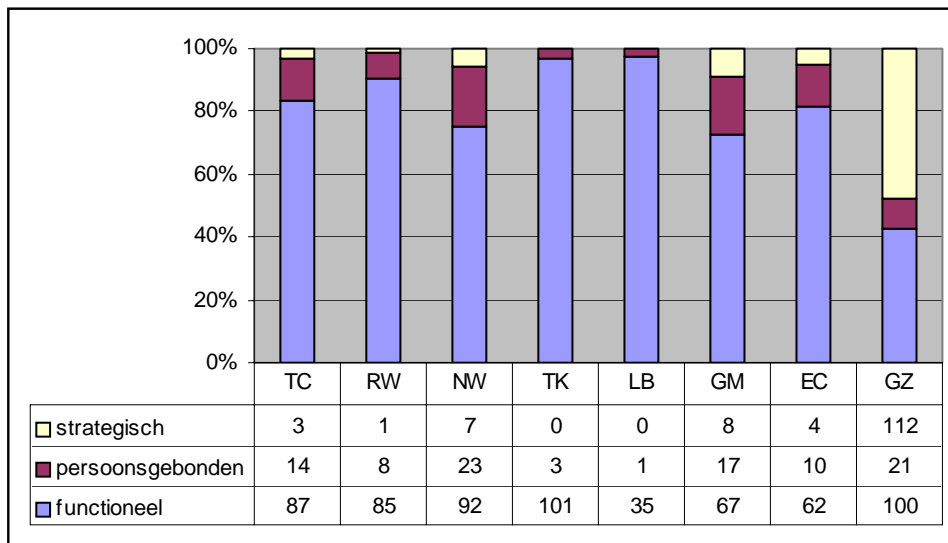
4.1 Voorbereidende fase

Ontstaan van de leerstoel

De wijze waarop een vacature voor een leerstoel ontstaat, hangt voornamelijk samen met het leerstoeltype. Hoewel aan Nederlandse universiteiten verschillende labels voor leerstoeltypen in omloop zijn, kunnen we een algemene indeling maken in bijzondere⁵, functionele, strategische of profilerings-, en persoonsgebonden leerstoelen. De strategische of profileringleerstoel is in de regel een tijdelijke leerstoel om een interessant of vernieuwend wetenschappelijk vakgebied verder te exploreren. De persoonsgebonden leerstoel wordt vaak toegekend aan (interne) kandidaten die professorabel zijn en als gevolg van het loopbaanbeleid (*tenure track*) worden benoemd zonder dat er een formele vacature beschikbaar is. Het merendeel van de bezette leerstoelen tussen 1999 en 2003 bestaat uit functionele leerstoelen (73%), gevolgd door strategische leerstoelen (16%) en persoonsgebonden leerstoelen (11%). Het hoogste percentage strategische leerstoelen (48%) is ingesteld in de discipline Gezondheid. Persoonsgebonden leerstoelen komen met name voor in de disciplines Natuur (19%) en Maatschappij & Gedrag (18%). Figuur 4.2 laat zien hoe de leerstoeltypen over de verschillende disciplines zijn verdeeld.

⁵ Voor de verdeling tussen functionele en bijzondere leerstoelen zie hoofdstuk 3

Figuur 4.2: Overzicht leerstoeltype per wetenschappelijke discipline



Bron: dossieronderzoek 861 dossiers

Functionele leerstoelen (73%) komen voornamelijk vacant vanwege het vertrek of emeritaat van de leerstoelhouder. Deze leerstoelen zijn onderdelen van het facultaire leerstoelplan waarin het hoogleraarbeleid voor een periode is bepaald. Het is geen vanzelfsprekendheid dat een leerstoel wordt gecontinueerd als de zittende hoogleraar vertrekt. Onderzoeks- en onderwijsdirecteuren bekijken eerst of een continuering noodzakelijk is, of het financieel haalbaar is en of het profiel moet worden aangepast. Daarnaast is het soms mogelijk een geheel nieuwe functionele leerstoel te creëren vanwege toenemende studentenaantallen of vanwege de opkomst van een nieuw vakgebied. De strategische (16%) en persoonsgebonden (11%) hebben overeenkomsten qua ontstaanswijze (zijn beiden flexibeler te creëren), maar verschillen in doel, status en verhouding tussen de seksen. Met name in de medische wetenschappen komt het regelmatig voor dat divisievoorzitters of afdelingshoofden constateren dat in hun (onderzoeks)groep een tekort is ontstaan aan een bepaalde expertise of dat een UHD zulke vorderingen maakt dat hij of zij in de belangstelling staat van een andere universiteit. Vanwege de sterke concurrentiestrijd voor excellente wetenschappers, wordt voor deze personen een strategische of persoonlijke leerstoel gecreëerd. Het is niet noodzakelijk dat deze posten vooraf in het leerstoelplan zijn opgenomen.

Er was op dat moment een project gaande waarin deze kandidaat ook door de Raad van Bestuur was voorgesteld om iets samen met een ander medisch centrum in gang te zetten. En toen zei ik: “het loopt goed hè, en nu moeten we dan ook zorgen dat hij blijft. En daar wil ik dus volgend jaar met je als decaan over praten. Want hij is echt uniek en die moeten we vasthouden.” Dus dat gaat er dan net tussendoor. (Medische wetenschappen, vrouw 11)

Afdelingshoofden en divisievoorzitters lobbyen bij het faculteitsbestuur of direct bij het College van Bestuur als zij een (interne) kandidaat willen voordragen maar onvoldoende beschikken over formatieruimte. Hier beginnen de onderhandelingen tussen leerstoelgroepen en bestuurders waarbij

de reputatie en status van de afdeling of onderzoeksgroep een belangrijke factor is. Afdelingen met een hoger financieel belang of internationaal aanzien hebben een betere onderhandelingspositie met de decaan of het bestuur. Deze onderhandelingen vinden voornamelijk *backstage* plaats tijdens informele bijeenkomsten en gesprekken.

Ik heb wel moeten lobbyen om die stoel überhaupt *in question* te brengen. Ik heb het op allerlei recepties en borreltjes dan met de decaan daarover gehad. Ik denk dat de decaan uiteindelijk een voorstel heeft gedaan, hij wilde het heel graag want het is een grote studie en hij had ook een aantal interne kandidaten in gedachten die daar goed in zouden passen. (Alfawetenschappen, vrouw 8)

Een aantal respondenten geeft aan dat het (strategisch) hoogleraarschap soms een soort beloning is voor bewezen diensten of goed functioneren. De eisen omtrent professorabiliteit worden in dit geval minder stringent gehanteerd.

Je kunt je voorstellen dat iemand voor het ziekenhuis diensten bewezen heeft, die niet zo zeer te maken hebben met 'professorabel zijn', maar dat ie toch gewaardeerd wordt. Dat kan te maken hebben met patiëntenzorg, maar dat ie niet veel gepubliceerd heeft. Of dat iemand zich in het onderwijs heeft geprofileerd.

Dan is het een soort beloning?

Ja, absoluut.

Maar dan moet het toch ook in het leerstoelplan passen?

Ja, maar het leerstoelplan kan aangepast worden. (Medische wetenschappen, vrouw 13)

Tabel 4.3 geeft een overzicht van de verdeling tussen leerstoelen en mannen en vrouwen. Er is een significant sekseverschil: vrouwen bekleden in hogere mate een persoonsgebonden leerstoel en in mindere mate een strategische leerstoel. Hierbij moet worden opgemerkt dat dit gedeeltelijk een discipline-effect kan zijn: het hoge percentage strategische leerstoelen in de discipline Gezondheid (met tevens een laag percentage vrouwelijke voordrachten) en het hoge percentage persoonsgebonden leerstoelen bij Maatschappij & Gedrag (met een relatief hoog percentage vrouwelijke voordrachten).

Tabel 4.3: Overzicht voorgedragen hoogleraren M/V naar type leerstoel 1999-2003

	Functioneel	Persoonsgebonden	Strategisch	
Man	548	78	124	750
	(87%)	(80%)	(92%)	(100%)
Vrouw	81	19	11	111
	(13%)	(20%)	(8%)	(100%)
Totaal	629	97	135	861
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)

Bron: Dossieronderzoek 861 dossiers

Het percentage vrouwen op persoonsgebonden leerstoelen is relatief hoog. Eén op de vijf vrouwelijke hoogleraren wordt in deze periode benoemd op een persoonsgebonden leerstoel.

Persoonlijke leerstoelen zijn, in tegenstelling tot strategische leerstoelen, gericht op de persoon en vallen vaak onder de beleidsmatige acties van universiteiten om meer vrouwen te bevorderen naar hogere universitaire functies. Deze leerstoelen staan volgens respondenten meer geïsoleerd dan functionele leerstoelen, zijn tijdelijk en hebben vaak geen eigen onderzoeksgroep.

Maar persoonlijke hoogleraren die schijnen minder aanzien te genieten, dan een structurele leerstoel, of bijzondere hoogleraren. En dat komt toch een beetje vanuit 'ja, maar er is een of ander groep, of een bedrijf die het gesponsord heeft of één of ander extra potje'. Je hoort ze er dus wel zo over praten, maar of het ook inderdaad zo zijn effecten heeft weet ik niet. (Gammawetenschappen, vrouw 7)

Structuurrapport en profielschets

Het structuurrapport met de daarbij behorende profielschets wordt in opdracht van het College van Bestuur samengesteld door de inhoudelijk meest in aanmerking komende afdelingsvoorzitter. Deze betreft bij het opstellen van de profielschets vaak anderen, zoals de directeurs van relevante onderzoeks- en onderwijsinstellingen, en medewerkers uit de groep of afdeling waar de nieuwe hoogleraar aangesteld wordt. Uit de interviews komt naar voren dat in de alfawetenschappen en sommige disciplines binnen de gammawetenschappen de onderwijsdirecteur vaak een grotere inbreng heeft op het profiel dan de onderzoeksdirecteur, aangezien nieuwe hoogleraren moeten aansluiten bij het onderwijsaanbod. Dit is in tegenstelling met de bèta- en medische wetenschappen waar de onderzoeksdirecteur de meeste invloed heeft.

Als er vacatures zijn dan is dat in eerste instantie een deal tussen de onderwijs- en onderzoeksdirecteur. Die moeten allebei in hun budget en strategische plan ruimte hebben voor een nieuwe stoel. Zij moeten het eerst eens worden. Het kan zijn dat een onderwijsdirecteur echt een hoogleraar nodig heeft voor het onderwijs, maar dat een onderzoeksdirecteur zo'n type hoogleraar in zijn speerpunten helemaal niet nodig heeft. Daar ligt tegenwoordig een groot deel van de strijd, en van de politiek. Wie is daar het handigst, wie wint daar. (Gammawetenschappen, vrouw 1)

Het omschrijven van het profiel is een cruciale stap in het benoemingsproces; het profiel is immers de leidraad waaraan kandidaten worden getoetst. In deze fase kunnen de schrijvers – hoogleraren, directeurs en afdelingshoofden – het profiel al in een bepaalde richting sturen.

Je hebt zulke grote sturingsmogelijkheden. Als ik bijvoorbeeld zeg 'we maken een professoraat voor deze jongen', en ik zet dat in en we maken een mooi papier en het past precies in het beleid...en dan ga ik lobbyen binnen de hoofdprogramma's bij een aantal collega's en daarna leg je het neer bij een clusterbestuur en de Raad van Bestuur...dan is het al bijna een feit. Daar gebeurt het gewoon. En dan gaat de commissie lopen, en dat zijn dan wel meestal open procedures, maar als iemand zodanig is voorbereid en zo past binnen het profiel, dan krijg je daar geen andere kandidaat op. (Medische wetenschappen, man 14)

Je ziet gebeuren dat er in feite spelletjes gespeeld worden. Je kunt wat er in zo'n procedure gebeurt heel goed sturen. Je kan heel goed als lid van zo'n commissie, als de voorzitter niet duidelijk weet waar hij heen wil, kan je het zo sturen dat je kandidaten die als het ware uit het netwerk komen, die je graag terug wilt zien aan het eind, dat die niet om zeep geholpen worden onderweg. En het is maar de vraag van hoe sterk de criteria zijn in het begin en hoe sterk de criteria zijn aan het eind. Het gebeurt ook wel met mannen, hoor. Het is niet specifiek iets wat alleen met vrouwen gebeurt. En het gevolg daarvan is dat je uiteindelijk niet alleen meer over de inhoudelijke kwaliteiten van kandidaten praat, maar ook of hij wel of niet goed past. (Bètawetenschappen, man 11)

In tegenstelling tot de profielen in de bèta- en medische wetenschappen die vaak zeer specifiek zijn, blijkt uit het dossieronderzoek dat de profielen in de gammawetenschappen maar met name in de alfawetenschappen vaak breed en diffuus zijn. Dit heeft als eerste een inhoudelijke reden (de onderzoeksthema's en onderwerpen zijn breed en multi-definieerbaar) en een praktische: er zijn over het algemeen minder leerstoelen beschikbaar waardoor een kandidaat, met name voor het onderwijs, verbanden moet kunnen leggen tussen verschillende gebieden.

In principe vind ik dat, omdat Nederland klein is, dat je de profielteksten ruim moet formuleren. Dat betekent dat het grootst mogelijke aantal kandidaten zich aangesproken moet voelen door de advertentietekst. Je geeft jezelf de ruimte als benoemingsadviescommissie om uit het aanbod van kandidaten degene te selecteren waarvan je als commissie het gevoel hebt 'die past bij onze organisatie en bij datgene wat we willen bewerkstellingen hier'. Zo werkt het. (Alfawetenschappen, man 6)

Respondenten geven aan dat een breed gedefinieerd profiel uiteindelijk tot onenigheid kan leiden in de commissie tijdens de selectiefase aangezien er te weinig richtlijnen zijn om de uiteindelijke keuze op te baseren. Het vormgeven van de profielschets leidt nog al eens tot richtingsstrijden binnen vakgebieden als het gaat om het – inhoudelijke, methodische, epistemologische – accent van de leerstoel. Als de profielschets specifiek is geformuleerd, komen er minder kandidaten in aanmerking en vindt de selectie al in een vroeg stadium plaatst. In sommige gevallen wordt een profielschets op een bepaalde kandidaat toegeschreven. In 4.2 gaan we hier uitgebreid op in.

Er worden ook wel leerstoelen gemaakt voor bepaalde kandidaten. Je ziet dan 'daar in het land zit kwaliteit, en dat onderwerp willen we ook in huis halen en het liefst met die kandidaat' en dan ga je zo dat profiel formuleren. (Gammawetenschappen, vrouw 1)

Aangezien tijdens het formuleren van de profielschets strategische keuzes worden gemaakt, is het belangrijk dat vrouwen onderdeel zijn van de (profiel)commissies of voldoende inspraak hebben als afdelingshoofd, onderzoeks- of onderwijsdirecteur. Husu spreekt ook van *gatekeepers*: personen die invloed kunnen uitoefenen en in de positie zijn om de definitie, evaluatie en ontwikkeling van wetenschappelijk kwaliteit te beïnvloeden (2004:69). Het is duidelijk dat er in Nederland weinig vrouwelijke *gatekeepers* zijn: van de 256 topbestuurlijke posities aan de universiteiten worden er slechts vijftien bezet door vrouwen, dat is zes procent (Equal 2006). Uit de *She Figures 2006* blijkt dat 21 procent van de wetenschappelijke raden en commissies in Nederland bestaat uit vrouwen. Het aandeel en de consequenties van vrouwen in benoemingsadviescommissies bespreken we hieronder.

Samenstelling selectiecommissie

Nadat is besloten dat een leerstoel vacant is, stelt het faculteitsbestuur een commissie samen met de betrokken afdelingsvoorzitters en directeuren. Uit het dossieronderzoek blijkt dat niet in alle procedures een benoemingsadviescommissie is ingesteld; in negen procent van alle onderzochte procedures was er geen commissie. Tijdens het aanstellen van gasthoogleraren, kleine of onbezoldigde aanstellingen of in gevallen waar een snelle beslissingen moet worden genomen, – omdat een (interne) kandidaat in belangstelling staat van andere universiteiten – komt het voor dat er geen commissie wordt ingesteld en de decaan rechtstreeks een kandidaat voordraagt bij het College van Bestuur. Met name in de disciplines Economie (19%) en Recht (13%) komt het vaker voor dat een procedure zonder benoemingsadviescommissie wordt doorlopen.

Uit de data blijkt dat de schrijver van de profielschets in de regel een voorzet geeft voor de selectie van de commissieleden. Deze samenstelling gaat ter goedkeuring naar het College van Bestuur. Over het algemeen bestaat de commissie uit een hoogleraar vanuit hetzelfde of aanpalende vakgebied (van een andere universiteit), een hoogleraar of medewerker uit de leerstoelgroep, student of aio en de onderzoeks- en onderwijsdirecteur. De decaan maakt, met name in de grotere faculteiten, niet vanzelfsprekend onderdeel uit van de commissie, wel heeft de voorzitter regelmatig contact met de decaan over de voortgang van de procedure. De secretaris of p&o-adviseur controleert de procesgang, heeft geen stem en is ook geen onderdeel van de commissie. De invloed van de student of aio is over het algemeen gering, die van de voorzitter doorslaggevend.

Als ik een kandidaat zie waarvan ik denk “dat is een hele goeie, vind ik heel goed”, dan kan je als voorzitter het zo manipuleren dat die kandidaat het wordt. Dat is zo. Het is een kwestie van wie tegen wie je afzet, hoe je het gesprek ingaat, op welk moment je ineens heel positieve dingen gaat roepen. Dat is het. Dat is zo. Maar dat, nogmaals, dat heeft te maken met wat ik net zei: dat is vooral het geval als de criteria niet echt heel helder liggen. En het is ook, ik zeg het ook dat ik het als voorzitter zou kunnen, ik denk dat ik het als voorzitter zou kunnen. Ik denk niet dat als ik voorzitter ben en ik zie dat iemand op die manier aan het manipuleren is, dat ik dat zou toestaan. Dat zou ik ook weer tegengaan. (Bètawetenschappen, man 11)

Volgens sommige respondenten is het essentieel dat leden geen directe betrokkenheid of belangen hebben bij de vacante leerstoel; oftewel, minder wetenschappers uit de eigen vakgroep of afdeling. De kans dat persoonlijke belangen en loyaliteiten een rol gaan spelen is dan groter, verklaart men.

Tabel 4.4 geeft een overzicht van het aantal vrouwen in de benoemingsadviescommissie van hoogleraarprocedures tussen 1999-2003. In de procedures met een benoemingsadviescommissie, was in 44 procent van de nominaties sprake van een geheel mannelijke commissie. Dit komt met name voor bij Techniek (75%), Natuur (60%) en Economie (57%). De vraag is of dit een mogelijk effect heeft op benoemingen en kansen van mannen en vrouwen. We zien een significant verschil

tussen de seksen ($p < 0,001$); 54 procent van de mannen werd voorgedragen door een commissie waarin één of meer vrouwen zitting hadden; voor vrouwen is dit 75 procent. Omgekeerd blijkt dat commissies die gemengd zijn samengesteld en waarin twee of meer vrouwen zitting hebben meer vrouwen benoemen: het percentage loopt van 7%, 14%, 22% en 22% voor commissies met respectievelijk 0, 1, 2 en 3 of meer vrouwen.

Tabel 4.4: Overzicht aantal vrouwelijke leden in commissie naar aantal voorgedragen M/V

	0	1	2	3>	
Man	305	235	102	18	660
	(93%)	(86%)	(78%)	(78%)	(100%)
Vrouw	24	37	29	5	95
	(7%)	(14%)	(22%)	(22%)	(100%)
Totaal	329	272	131	23	755
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)

Bron: Dossieronderzoek 755 dossiers

Een verdere analyse van de gegevens toont echter dat dit gedeeltelijk is terug te voeren op een discipline-effect. Beide fenomenen (meer vrouwen in commissies en meer vrouwen voorgedragen) hangen samen met de mate waarin vrouwen actief zijn in de discipline. Wanneer de disciplines afzonderlijk worden geanalyseerd verdwijnt het effect ten dele. Uitsluitend de disciplines Gedrag & Maatschappij en Recht vertonen dan nog een correlatie tussen de deelname van vrouwen in de commissie en de benoeming van vrouwelijke kandidaten. Voor disciplines die een relatief laag percentage vrouwen kennen - zoals Natuur, Techniek en Economie – is de samenhang vanzelfsprekend gering omdat er weinig vrouwelijke kandidaten zijn om te kunnen kiezen.

Hoewel een causaal verband niet is aan te tonen, geeft de meerderheid van de commissieleden (m/v) aan dat de aanwezigheid van vrouwen een andere sfeer creëert in de commissie. De sfeer zou minder competitief zijn, op consensus gericht en bovendien zouden vrouwelijke leden op andere zaken letten dan mannen.

Ik denk dat vrouwelijke leden toch andere vragen stellen aan kandidaten. En meer oog hebben voor de omstandigheden waarin een vrouwelijke kandidaat functioneert. [...] Hoe ze zich staande weet te houden, hoe ze de afdeling of de onderzoeksgroep denkt te leiden, ..dat soort vragen, die worden in de commissie heel anders beantwoord en gesteld wanneer je ook een vrouwelijke kant in de commissie hebt zitten. Maar in het algemeen, er hangt een minder competitieve sfeer in zo'n commissie. En ik denk dat dat wel goed is, ik denk dat het toch maakt dat je op een andere manier de gesprekken voert. Ook met mannelijke kandidaten hoor, dat is het aardige. Het competitieve gaat er dus een beetje van af en dat is goed. (Medische wetenschappen, vrouw 6)

Een benoemingsadviescommissie zonder vrouwen zou negatief kunnen uitwerken vanwege het *similar to me* effect (Lin e.a. 1992, Latham & Wexley 1981). Vanwege herkenbaarheid en vertrouwen zouden individuen zich eerder vereenzelvigen met diegenen die het meest op hen lijken en vaak gelijksoortige individuen hoger waarderen. Sommige commissieleden geven aan dat dit een rol kan spelen tijdens benoemingsprocedures:

Laatst was er een discussie waarin werd gesproken over het lage percentage vrouwen aan onze faculteit. Toen zei één van die mannen, het was een hoogleraar: “ja, maar mannen werken liever met mannen.” Ik dacht: dat is misschien wel zo. In bacs zitten ook meer mannen en als daar drie mannelijke kandidaten komen en één vrouw, tja, misschien speelt daar iets ondefinieerbaars. (Medische wetenschappen, vrouw 21)

Enkele commissieleden benadrukken dat het gaat om het zoeken naar kwaliteit, waarbij de samenstelling van de commissie geen verschil maakt. Volgens deze leden wordt een vrouw die kwaliteit levert blindelings herkend, door zowel mannen als door vrouwen.

Hoe zou u het verschil in successcore tussen mannen en vrouwen verklaren?

Voor de hand ligt om te zeggen dat in die benoemingscommissies allemaal mannen zaten, een soort negatieve bias zou je dan veronderstellen. Veel benoemingsadviescommissies bestaan ook uit mannen. Mannen kunnen zich wellicht makkelijker vereenzelvigen met mannen. Maar binnen mannen en vrouwen komen evengoed de personen bovendien die over de eigenschappen beschikken waardoor ze professorabel zijn. Kwaliteit komt wel boven. Iemand moet passen in een bepaald profiel en over een bepaalde geldingsdrang of realisatievermogen beschikken. Er zijn net zo goed vrouwen die dat kunnen en willen. (Medische wetenschappen, man 10)

Daarnaast geeft een klein aantal respondenten aan dat vrouwelijke commissieleden extra kritisch zijn ten opzichte van vrouwelijke kandidaten of dat vrouwen hun stem niet voldoende laten gelden in een commissie. Dit is in lijn met eerdere onderzoeken (Ellemers e.a. 2004, Willemsen 2002). De aanwezigheid van een vrouw is naar de mening van deze mannelijke en vrouwelijke leden geen garantie voor een meer ‘vrouwvriendelijke’ commissie:

En wat ook heel erg is, vrouwen zijn heel kritisch over elkaar, en dat maakt het ook niet makkelijker. Ik weet niet waarom dat is, maar het is zo. Mannen zijn ook kritisch over elkaar, maar er is geen vrouwelijke solidariteit waarop je een beroep kan doen. (Alfawetenschappen, man 6)

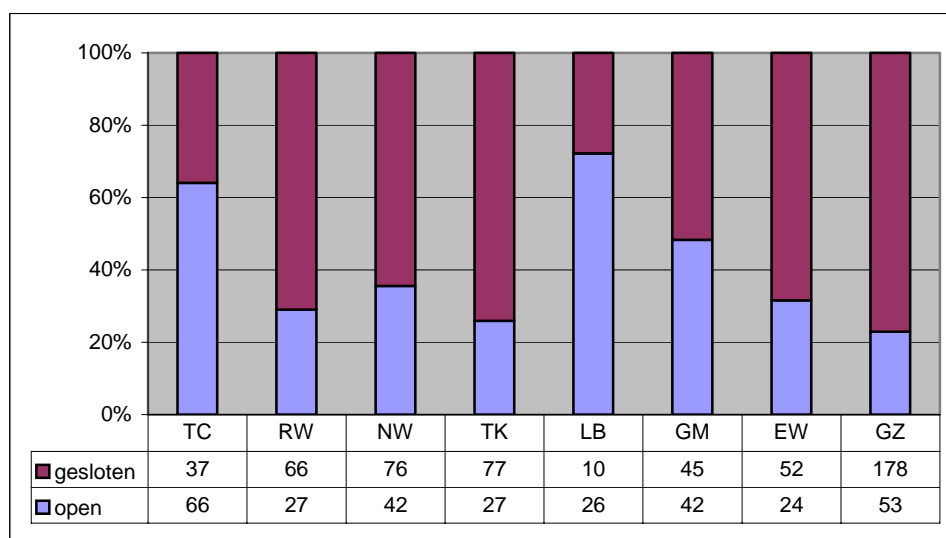
Of de aanwezigheid van vrouwelijke commissieleden invloed heeft op de kansen van vrouwelijke kandidaten blijkt afhankelijk van de wijze waarop vrouwelijke commissieleden zich opstellen en de invloed die zij kunnen uitoefenen. De sfeer en cultuur moeten er naar zijn om een commissie te wijzen op andere perspectieven of benaderingswijzen.

4.2 Werving

Bij de werving voor een nieuwe leerstoel kan gekozen worden voor een open of gesloten werving. Bij een open werving wordt een advertentie geplaatst in wetenschappelijke journals, dagbladen, internet of andere publieke media. Iedere potentiële kandidaat heeft hierdoor dezelfde mogelijkheid

om te solliciteren op de vacature. Onder een gesloten procedure verstaan we werving zonder vooraankondiging waar kandidaten via (in)formele kanalen worden uitgenodigd om te solliciteren. In Nederland lijken gesloten procedures de overhand te hebben op open procedures, met name voor de hogere academische posities. Voor een deel is dit terug te voeren op het zogenaamde *tenure track* systeem, waarbij een universitair docent automatisch wordt bevorderd tot universitair hoofddocent of hoogleraar wanneer de persoon aan de gestelde eisen voldoet. Het voordeel van dit loopbaanbeleid is dat gekwalificeerde wetenschappers niet afhankelijk zijn van toevallige beschikbaarheid van vacatures. Het nadeel is dat het aandeel open competities terugloopt. Figuur 4.3 laat de verhouding zien tussen de typen werving per faculteit. In de periode 1999-2003 is meer dan de helft (64%) van alle nieuw benoemde hoogleraren – herbenoemingen niet meegerekend – geworven via een gesloten procedure. Binnen deze gesloten procedures was er vervolgens in 63 procent sprake van één kandidaat die door de commissie is beoordeeld op geschiktheid voor de positie.

Figuur 4.3: Overzicht type werving naar discipline in % van alle (nieuwe) voordrachten

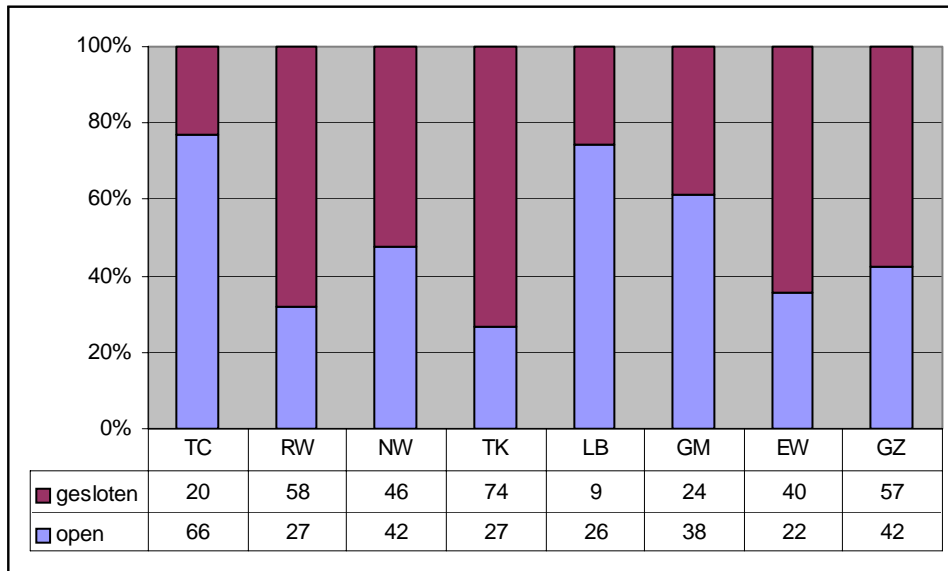


Bron: Dossieronderzoek 848 dossiers

In de disciplines Landbouw en Taal & Cultuur verloopt de meerderheid van de benoemingen via formele open procedures; bij Gedrag & Maatschappij is de verhouding open/gesloten in evenwicht. De overige disciplines werven vooral via netwerken en door middel van *scouten*; Gezondheid (77%), Techniek (74%), Recht (71%), Economie (68%) en Natuur (64%). Hierbij moet worden opgemerkt dat in figuur 4.2 ook de persoonlijke en strategische hoogleraren zijn opgenomen waar zoals verwacht respectievelijk 98 en 89 procent van de kandidaten geworven wordt via gesloten

kanalen. Figuur 4.4 laat de verhouding open/gesloten zien als we alleen de functionele leerstoelen in beschouwing nemen.

Figuur 4.4: Overzicht type werving bij functionele leerstoelen naar discipline in %



Bron: Dossieronderzoek 618 dossiers

We zien dat het percentage open procedures nu substantieel toeneemt. Bij Taal & Cultuur, Landbouw en Gedrag & Maatschappij verloopt de meerderheid van de functionele leerstoelen via een open procedure. Recht, Techniek en Economie blijven echter een hoog percentage gesloten procedures houden.

Ook het aantal interne kandidaten dat wordt benoemd verschilt per faculteit. Gezondheid kent het hoogste percentage interne benoemingen (64%) mede als gevolg van het *tenure track* beleid. Voornamelijk externe benoemingen vinden plaats bij Techniek (74%), Economie (66%) en Recht (65%). Bij de overige disciplines ligt het percentage interne benoemingen rond de veertig procent. Vrouwen worden iets vaker voorgedragen als interne dan als externe kandidaat – respectievelijk 12 en 14 procent – maar dit verschil is niet significant. Tabel 4.5 geeft een overzicht van het aantal interne/externe kandidaten dat benoemd is per sekse.

Tabel 4.5: Overzicht voorgedragen hoogleraren M/V naar type benoeming N=857

	Intern	Extern	Totaal
Man	325 (86%)	421 (88%)	746 100%
Vrouw	52 (14%)	59 (12%)	111 100%
Totaal	377 (100%)	480 (100%)	857 100%

Bron: Dossieronderzoek 857 dossiers

In deze paragraaf bekijken we hoe open en gesloten procedures werken, wie er bij betrokken zijn en wat mogelijke consequenties voor vrouwelijke kandidaten.

Open procedure

In de alfa-, gamma- en een gedeelte van de bètawetenschappen (Landbouw) zijn de benoemingsprocedures overwegend open. In de alfawetenschappen en bètawetenschappen levert een open ronde de meeste kandidaten op; gemiddeld rond de tien. Een aantal respondenten maakt zich zorgen over het geringe aantal serieuze kandidaten dat een open werving oplevert. Hierdoor is de uiteindelijke keuze na selectie vaak beperkt. Zelfs in vakgebieden waar een relatief groot vrouwelijk potentieel aanwezig is, solliciteren volgens de meeste commissieleden in verhouding te weinig vrouwen. De respondenten wijten het lage percentage vrouwelijke kandidaten aan de geringe profilering of ‘bescheidenheid’ van vrouwelijke wetenschappers. Deze zouden zich volgens de respondenten minder snel ‘geroepen’ voelen voor het hoogleraarschap, gunnen anderen de functie, solliciteren enkel als ze duidelijk op het profiel passen of als ze 100 procent zeker weten dat ze een kans maken. Mannen nemen eerder het risico en solliciteren eerder in hun carrière of op een positie die verwant is aan hun eigen vakgebied.

Wat mij is opgevallen, is dat mannen zichzelf veel eerder professorabel vinden dan vrouwen. En zichzelf veel eerder naar voren schuiven. Ik heb nog nooit een man meegemaakt [...] die gepromoveerd is en wat kan, die niet denkt dat hij hoogleraar zou kunnen worden, en misschien wel meteen! Dat vinden ze allemaal. En vrouwen zijn dan 40-45 en dan denken ze ‘kan ik dat wel?’ Het is iets van zelfonderschatting of zelfoverschatting, het is maar van welke kant je het bekijkt. Ik vind dat heel veel kerels zichzelf zwaar overschatten, en dus ook onderschatten wat voor een loeizware baan dit is. (Alfawetenschappen, vrouw 7)

Het speelt ook, wat ik al eerder zei, mannen hebben eerder de neiging om te denken van: “mijn achtergrond is wel anders, maar met goed praten klets ik mezelf er wel in” en dat hebben vrouwen niet zo makkelijk, volgens mij. Vrouwen hebben veel meer de neiging om precies te kijken van: “oh, dit is een functie die past bij wat ik gedaan heb”. (Bètawetenschappen, man 11)

Volgens de geïnterviewden is het van belang dat potentiële kandidaten worden aangemoedigd om te solliciteren of expliciet door collega’s en leidinggevenden op de vacature gewezen te worden.

Onderzoek van Stobbe e.a. (2004) en Bagilhole (2001) toont aan dat vrouwen minder vanzelfsprekend door mannen worden voorgedragen voor functies of posities of gestimuleerd worden om te solliciteren. Dit wordt bevestigd door een vrouwelijke hoogleraar:

Mijn eigen promotor [...] heeft mij altijd gesteund als ik iets vroeg. Maar hij heeft bij mijn weten nooit actief mijn carrière gesteund. Mij voorgedragen voor dingen. *Never never*. Nu ligt dat sowieso niet zo in zijn aard, maar hij heeft het wel eens gedaan voor mannen uit zijn omgeving. [...] Hij heeft eigenlijk nooit begrepen dat mijn ambitie in het vak net zo groot was als dat van een man. En dat is niet omdat hij niet een schat is, en niet om mij geeft, en mij niet hoog heeft... al die dingen niet. Maar dat het voor mij net zo telt als voor een man, dat zegt hij ook eerlijk - heeft hij wel eens gezegd - dat muntje valt niet. (Alfawetenschappen, vrouw 7)

Commissieleden geven bovendien aan dat open werving een relatief begrip is. Parallel aan de open werving wordt gescout en gesprekken gevoerd met deskundigen uit het veld. Het profiel wordt soms toegeschreven op een kandidaat die eigenlijk al min of meer voorgedragen is voordat de commissie bij elkaar is geweest. Dit heeft tot gevolg dat kandidaten in de reguliere procedure (die formeel solliciteren) reeds een achterstand hebben of buiten beschouwing gelaten worden.

De reguliere benoemingscommissies komen in mijn perspectief steeds minder voor. Er worden steeds vaker mensen benoemd via de persoonlijke kant. De reguliere benoemingsprocedure is van: we hebben een vacature en we hebben een opleiding Italiaans, er moet een hoogleraar zijn en dan gaan we een hoogleraar benoemen en dan wordt er gezegd: waar hebben we behoefte aan. Hebben we behoefte aan letterkunde of taalkunde? Dat is de reguliere procedure, maar onze universiteit is langzaam bezig het Amerikaanse systeem in te voeren, waarbij in principe iedereen hoogleraar kan worden. (Alfawetenschappen, man 11)

Het feit dat universiteiten toch kiezen voor het plaatsen van advertenties heeft vaak een psychologisch aspect, men wil voor deze kandidaten en de faculteit de procedure zo zuiver mogelijk houden.

Met andere woorden, het is een open werving waarbij je, ik zal bijna zeggen, al helemaal zeker weet wie je wilt hebben, maar je weet nooit zeker of diegene gaat komen. [...] Je doet het ook om niet de indruk te wekken dat je je op voorhand helemaal alleen gefocust hebt op dit ene poppetje [...]. En voor een bestuur is dat beeld van 'ik heb open geworven, ik heb niks achterbaks gedaan, het was allemaal gewoon zichtbaar en transparant voor iedereen', dat hangt er zeker mee samen. (Medische wetenschappen, vrouw 6)

Gesloten procedure

Wat zich in de dossiers voordoet als 'gesloten procedure' kan in de praktijk nogal verschillend zijn. Steeds meer universiteiten maken gebruik van een loopbaanbeleid met een *tenure track* systeem, waarbij een jonge wetenschapper wordt benoemd tot assistant professor met het vooruitzicht dat bij goed presteren een bevordering tot associate professor en full professor zal volgen. Er is geen sprake van een formele vacature. Het voordeel is dat goede wetenschappers voor de instelling behouden blijven en talentvolle personen uitzicht hebben op een gunstige carrièreontwikkeling. Het nadeel is dat het aspect van open competitie naar de achtergrond verdwijnt; deze posities zijn onbereikbaar voor buitenstaanders.

Daarnaast zijn er gesloten procedures met een vacante positie die niet openbaar wordt aangekondigd, en waarbij één of meerdere kandidaten worden uitgenodigd om te solliciteren. We kunnen dit principe ook wel omschrijven als het scoutprincipe. Dit is een continu proces en treedt niet enkel in werking als een leerstoel vacant komt. Men probeert gekwalificeerde seniorkandidaten van andere universiteiten of nieuw talent aan te trekken. Daarnaast wordt voor persoonsgebonden en strategische hoogleraren vaak de verkorte procedure ingesteld waarbij slechts één kandidaat in beeld is bij de commissie en enkel de professorabiliteit van de kandidaat wordt getoetst door de commissie. Hoewel scouten in de meeste gevallen in de gesloten procedures voorkomt, wordt er ook gescout parallel aan open procedures. De scouts zijn de afdelingsvoorzitters of hoogleraren die inhoudelijk het best op de hoogte zijn van het potentieel en dynamiek in het veld, ze vervullen als het ware de functie van *gatekeepers* (Husu 2004). Uit de data blijkt dat in alle wetenschapsgebieden steeds meer wordt geworven door middel van scouten, maar met name in de bèta- en medische wetenschappen is het de normale gang van zaken om te kiezen voor een gesloten procedure.

Toen ben ik zelf op zoek gegaan naar een geschikte kandidaat. En ik moet zeggen dat is niet altijd van 'die vind je maar even' dat is altijd toch veel geluk hoor en veel contacten. [...]Vroeger kreeg je de stukken wel eens terug van "Hebben jullie wel geadverteerd? Hebben jullie wel dit gedaan? Hebben jullie wel dat gedaan?" En dan moest je praten. Dat was voor mij niet zo moeilijk, dan ging ik naar het College toe en dan zeiden ze: "Ja, we hebben het begrepen, je hebt het goed gedaan." Maar tegenwoordig is het dus eigenlijk in de procedure al ingebakken. Men stelt die vragen niet meer. Belangrijk is dat er een rapport ligt van een commissie die zegt: deze man is absoluut professorabel en behoort tot de top in zijn vakgebied. Ik denk dat dat een jaar of vijftien geleden ongeveer het punt geweest is dat we zeiden zo moet het dus eigenlijk, we moeten meer scouten. (Bètawetenschappen, man 5)

De voordelen van het scouten zitten volgens commissieleden voornamelijk in de efficiëntie – de mogelijkheid snel te handelen –, het voorkomen van een schijnvertoning en de invloed die uitgeoefend kan worden op de kandidatenpool. Respondenten geven aan dat scouten minder zwaar en arbeidsintensief voor een hele groep is dan wanneer een open sollicitatieprocedure moet worden ingericht. Als de onderzoeksgroep of opleiding direct een hoogleraar nodig heeft, bestaat de noodzaak om snel te handelen. In sommige wetenschapsgebieden is de concurrentiestrijd omtrent gekwalificeerde wetenschappers hoog en deze kandidaten hebben vaak meerdere carrièremogelijkheden.

Op het moment dat je open gaat werven, het gaat toch om de snelheid waarmee je iemand te pakken kunt krijgen. Als je weet dat iemand geïnteresseerd is in de organisatie, moet je 'm proberen zo snel mogelijk binnen te halen. Dan moet je niet eerst een procedure beginnen van een advertentie of brieven. Dan loop je continu het risico dat iemand je voor is. (Medische wetenschappen, vrouw 6)

Daarnaast geven respondenten aan, met name in bèta- en medische wetenschappen, dat het vakgebied klein en overzichtelijk is. Een advertentie levert volgens de respondenten niet meer kandidaten op dan men zelf op het oog heeft of kan uitnodigen. Commissieleden spreken over het voorkomen van een schijnvertoning.

Ik ben zelf het subject geweest van een procedure waar dus wel geadverteerd was, en waar ik op gesolliciteerd had. [...] Achteraf bleek allang duidelijk te zijn dat ze iemand wilden hebben, die was gevraagd. Daar had ik dus liever niet de moeite voor gedaan. Je doet daar dus heel veel moeite voor, je gaat je hele cv bij elkaar rapen. Dus het is eigenlijk een beetje dubbel. Je kunt wel zeggen je mag niemand op het oog hebben maar dat heb je natuurlijk toch, dat kun je niet tegenhouden. Dat je denkt, dat zou wel een goeie zijn op deze plek. (Alfawetenschappen, vrouw 8)

Als laatste heeft een bestuur of commissie door te kiezen voor de verkorte procedure meer invloed op de kandidaten die solliciteren. Als commissies zelf actief zoeken, hebben ze meer invloed op de kandidatenpool dan wanneer ze enkel adverteren. Bovendien vergroot het persoonlijk benaderen van kandidaten de kans dat potentiële kandidaten een positie serieus in overweging nemen.

Als je een tijdje rondloopt, dan weet je wel wie er op dat niveau in Nederland rondloopt. Ik kan me niet voorstellen dat er ergens nog een onderzoeker zit waarvan we achteraf denken 'oh, die zijn we helemaal vergeten'. (Medische wetenschappen, man 10)

Sommigen plaatsen kanttekeningen bij de gesloten wijze van rekruteren. Het 'zichtbaar zijn', in de juiste netwerken zitten en invloedrijke personen kennen die namen voordragen is in een gesloten procedure essentieel. Het kan zijn dat potentiële kandidaten over het hoofd worden gezien, omdat een kandidaat zich niet in de cirkel bevindt van de huidige wetenschappelijke elite.

In alle procedures [...] vind je een hoop mensen, namen, bij de brieven terug, ook bij heel serieuze of interessante kandidaten, die je of niet kent, of waarvan je nooit had gedacht dat die belangstelling zou tonen. Dus in die zin denk ik dat die advertenties, en zeker die mailings, buitenwonen productief zijn. Omdat je daar heel vaak in aanraking komt met mensen, aan wie je in eerste instantie helemaal niet zou denken. (Alfawetenschappen, man 12)

Met name in de medische wetenschappen bestaat een cultuur waar kandidaten worden uitgenodigd voor een hoogleraarpositie en men niet solliciteert. Er zijn enkele hoogleraren die zelfs aangeven dat solliciteren *not done* is. Kandidaten geven zoveel mogelijk invloedrijke personen in hun omgeving te kennen dat ze interesse hebben in de functie, waardoor hun naam gaat circuleren. Een kandidaat die niet zelf solliciteert maar wordt uitgenodigd, heeft bovendien een betere onderhandelingspositie; de faculteit heeft immers expliciet te kennen gegeven interesse te hebben in desbetreffende kandidaat.

In de medische wereld is een advertentie flauwekul. Niemand zal ooit op een open advertentie reageren. Dat is echt ondenkbaar dat je zelf een briefje schrijft 'ik zou het wel willen worden'. Dat bestaat niet. Volstrekt ondenkbaar, dat gaat gewoon niet zo. Als ik zo'n functie ambieer dan weet ik al jaren van tevoren wanneer de positie vrij komt, dus daar heb ik geen advertentie voor nodig. En als er een advertentie staat, zou ik er in ieder geval niet op reageren. Ik zou wachten totdat je wordt benaderd en ik weet van anderen dat ze wel gaan bellen met anderen 'jij moet eens gaan vertellen dat ik wel geïnteresseerd ben in de functie'. Dat zal wel gebeuren, maar je moet niet reageren op 'u kunt een brief schrijven naar p&o-medewerker', *no way*, dat bestaat absoluut niet. (Medische wetenschappen, vrouw 5)

Als een commissie of decaan weet dat men een goede kandidaat in huis heeft, gaat men vaak niet meer open werven.

Maar als er in den landen niemand is die nou zo wetenschappelijk heeft gepresteerd, dan neem je maar iemand die wat minder gepresteerd heeft, nationaal of internationaal. Je kunt dan ook denken 'intern, die man heeft zo

zijn best gedaan, en we hebben toch niemand die zo vreselijk veel beter is, dus laten we die maar binnen houden. (Medische wetenschappen, vrouw 13)

Werving en Gender

Met betrekking tot het genderaspect, kunnen we opmaken dat het wervingsprincipe *scouten* – in tegenstelling tot de verwachting op basis van bestaand onderzoek – niet nadelig is voor vrouwen. Tabel 4.6 geeft de aantallen en percentages van mannen en vrouwen in open en gesloten procedures. Vrouwen worden iets vaker benoemd in open procedures, maar dit verschil is niet significant.

Tabel 4.6: Overzicht voorgedragen hoogleraren M/V naar type procedure

	Open	Gesloten	Totaal
Man	265 (86%)	478 (88%)	743 100%
Vrouw	42 (14%)	63 (12%)	105 100%
Totaal	307 (100%)	541 (100%)	848 100%

Bron: Dossieronderzoek 848 dossiers

Een adviseur geeft aan dat vrouwen juist meer kans hebben in verkorte, gesloten procedures omdat ze dan niet concurreren met mannen. In competitie met mannen delven vrouwen volgens respondenten het onderspit vanwege het feit dat mannen tijdens gesprekken vaak overtuigender overkomen dan vrouwen.

Ja, ze is absoluut gewikt en gewogen, beoordeeld, dat klopt. Maar je kan niet zeggen dat we daarnaast dan nog eens even twee mannen gesproken hebben om dat nog eens te bewijzen en te toetsen. Deze kandidate werd gespot, daar werd mee gesproken door allerlei mensen hier in huis. Daar werd van gezegd 'prima tante'. Dan werd er een benoemingsadviescommissie ingesteld, daar werd een gesprek mee gevoerd en dan kwam die kandidate eruit. En het kan dan best zijn dat er ergens hier in Nederland heus een man was geweest die op zijn minst zo goed was geweest, maar dat hebben we gewoon niet meer uitgeprobeerd. (Medische wetenschappen, vrouw 6)

Het werven via gesloten procedures veronderstelt een bepaalde zichtbaarheid van kandidaten in het academische veld. Zonder wetenschappelijke reputatie wordt een kandidaat immers niet gevraagd om te solliciteren. Een aantal, voornamelijk mannelijke, respondenten geeft aan dat vrouwen soms minder zichtbaar zijn, vanwege gedragsverschillen: mannelijke kandidaten zijn volgens meerdere commissieleden extroverter, zelfverzekerder en overtuigd van hun eigen kwaliteiten. We komen hier uitgebreid op terug in het volgende hoofdstuk (persoonlijk kapitaal). Verder zijn vrouwelijke

kandidaten volgens sommige commissieleden minder zichtbaar vanwege hun beperkte aanwezigheid in commissies, landelijke verenigingen en informele bijeenkomsten.

Het zou zo kunnen zijn dat mannen meer internationale netwerken hebben. Dat ze daar in de periode dat hun partners kinderen kregen toch meer tijd en energie in gestoken hebben. En omdat het zo belangrijk is vandaag de dag, kan dat heel sterk tegen vrouwen werken. [...] Het kan ook zijn, dat die mannen meer management- en bestuurservaring hebben. En dat speelt bij hoogleraarbenoemingen een belangrijke rol. (Alfawetenschappen, man 6)

4.3 Selectie

Nadat kandidaten zich hebben gemeld of zijn uitgenodigd om te solliciteren, start de uiteindelijke selectiefase. De kandidaten worden individueel beoordeeld door de commissie tot uiteindelijk een kandidaat wordt voorgedragen voor het hoogleraarschap. Tabel 4.7 geeft een overzicht van de percentages mannen en vrouwen onder kandidaten⁶ in onze onderzoekspopulatie. De eerste twee kolommen laten het aantal kandidaten en voordrachten naar sekse zien. Uit de berekeningen blijkt dat meer mannen dan vrouwen hun sollicitatie succesvol afronden: 28 procent voor de mannen en 21 procent vrouwen. Zoals reeds eerder vermeld, kunnen we dit verschil in successcores niet eenduidig verklaren aangezien we geen data hebben met betrekking tot de kwalificaties van de kandidaten. Zonder uitspraken te doen over een mogelijke genderbias, kunnen we constateren dat vrouwen meer uitvallen in de disciplines Economie (-11%) en Natuur (-10%). Ook kunnen we zien dat vrouwen succesvol zijn in Landbouw en Techniek, wellicht is hier sprake van een inhaalslag. Hoe de selectie verloopt naar de uiteindelijke voordracht bespreken we in deze paragraaf.

⁶ Een kandidaat wordt gedefinieerd als iemand die zelf heeft gesolliciteerd of is uitgenodigd en daar positief op heeft gereageerd.

Tabel 4.7: Successcore kandidaten. % mannen en vrouwen als kandidaat.

	Kandidaten		Voordracht		% Succesvolle sollicitaties		Vershil M/F
	M	V (%)	M	V	M	V	%
Taal & Cultuur	421	155 (27%)	65	16 (20%)	15,4%	10,3%	-5,1%
Recht	267	67(20%)	68	16 (19%)	25,5%	23,9%	-1,6%
Natuur	319	37 (10%)	84	6 (7%)	26,3%	16,2%	-10,1%
Techniek	221	10 (4%)	96	5 (5%)	43,4%	50,0%	6,6%
Landbouw	215	20 (9%)	26	7 (21%)	12,1%	35,0%	22,9
Gedrag en Maatschappij	260	85 (25%)	54	19 (26%)	20,8%	22,4%	1,6%
Economie	176	14 (7%)	57	3 (5%)	32,4%	21,4%	-11,0%
Gezondheid	355	35 (9%)	176	17 (9%)	49,6%	48,6%	-1,0%
	2234	423 (16%)	626	89 (12%)	28%	21%	- 0,7* ⁷

Bron: Dossieronderzoek 715 dossiers

Eerste en tweede selectie

Kandidaten worden op basis van het cv in de meeste gevallen ingedeeld in categorieën, waarbij één categorie direct wordt uitgenodigd voor een gesprek met de benoemingsadviescommissie.

Commissieleden dragen individueel per kandidaat argumenten aan waarop ze een kandidaat indelen in een bepaalde categorie (A=uitnodigen, B=twijfel, C=afwijzen). De eerste selectie is met name gebaseerd op de informatie uit sollicitatiebrief en cv, waaruit de prestaties en ervaring op het gebied van onderzoek, onderwijs en bestuur blijkt. Welke criteria een rol spelen, wordt uitgebreid besproken in hoofdstuk vijf.

Een aantal kandidaten, meestal zo'n drie of vier, wordt op basis van de eerste selectie op de shortlist geplaatst en uitgenodigd voor een gesprek. Als er geworven is door middel van scouten, wordt de

⁷ Betrouwbaarheidsinterval 95%: [0,07-0,11]

favoriete kandidaat als eerste uitgenodigd. De commissie kijkt dan alleen of de kandidaat professorabel is. Heeft deze kandidaat geen interesse of haakt deze af tijdens de onderhandelingsfase, dan begint de onderhandeling met de kandidaat die als tweede geplaatst is. Tijdens de oriënterende gesprekken vormen de commissieleden een indruk van de kandidaten, die kan afwijken van het beeld op basis van het cv.

Wat ook natuurlijk heel vaak gebeurt, dat je denk van 'ja, ik denk niet dat hij het gaat worden, maar het is eigenlijk een belediging om X niet uit te nodigen, gezien zijn of haar cv'. Dus we laten die persoon komen. En een enkele maal word je aangenaam verrast door wat die mensen je te bieden hebben. Die blijken dat ineens veel interessanter te zijn dan je op grond van hun cv had aangenomen. En soms gebeurt precies het omgekeerde. Dan denk je 'wat is dat!' En dan zie je zo iemand zitten en dan denk je 'goedheid, never nooit niet'. (Alfawetenschappen, man 6)

Een aantal respondenten geeft aan dat het bij de selectie vaak gaat om persoonlijke indrukken en gevoeligheden. Het vakgebied is volgens hen doorgaans overzichtelijk waardoor kandidaten vaak bekend zijn in het netwerk. Bij de selectie kan de mening van de voorzitter of andere invloedrijke hoogleraren doorslaggevend zijn.

Er wordt natuurlijk wel over gediscussieerd, maar uiteindelijk is het toch gewoon zo dat de meeste, of in elk geval de belangrijkste, stemmen gelden. Dus als iemand al in de eerste ronde erg slecht ligt bij één of twee belangrijke commissieleden, dan hou je zo iemand echt niet in de race. (Alfawetenschappen, vrouw 2)

Een aantal respondenten geeft aan dat vrouwen een grote kans hebben om op de shortlist te komen, omdat sommige commissieleden welwillend staan tegenover gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten. Het percentage vrouwen dat na het gesprek ook daadwerkelijk wordt voorgedragen is significant kleiner dan het percentage mannen. Dit laat tabel 4.8 zien. Bijna 60 procent van de mannelijk kandidaten op de shortlist wordt voorgedragen in tegenstelling tot 50 procent van de vrouwen. Dit verschil is significant. De vrouwen hebben meer succes in de disciplines Landbouw, Gedrag & Maatschappij en Recht. Bij Natuur is de kans voor vrouwen om te worden voorgedragen significant kleiner. Door respondenten uit deze bètawetenschappen wordt aangegeven dat – indien er vrouwelijke kandidaten zijn – deze vaak standaard worden uitgenodigd op de shortlist, ook als zij qua inhoudelijke richting niet geheel overeenkomen met de profielschets of niet dezelfde 'zwaargewichten' zijn qua publicaties als de overige kandidaten. De negatieve succeskans kan vervolgens verklaard worden doordat vrouwen in de uiteindelijke selectie alsnog afvallen.

Tabel 4.8: Successcore kandidaten. % kandidaten op shortlist

	Kandidaten op shortlist		Voordracht		% Succesvolle sollicitaties		Vershil M/F
	M	V (%)	M	V	M	V	%
Taal & Cultuur	142	46 (24%)	65	16	45,8%	34,8%	-11,0%
Recht	139	30 (18%)	68	16	48,9%	53,3%	4,4%
Natuur	138	17 (11%)	84	6	60,9%	35,3%	-25,6% ^{*8}
Techniek	133	7 (5%)	96	5	72,2%	71,4%	-0,8%
Landbouw	71	13 (15%)	26	7	36,6%	53,8%	17,2%
Gedrag en Maatschappij	119	38 (24%)	54	19	45,4%	50,0%	4,6%
Economie	86	5 (5%)	57	3	66,3%	60,0%	-6,3%
Gezondheid	234	23 (9%)	176	17	75,2%	73,9%	-1,3%
	1062	179 (14%)	626	89	59 %	50 %	- 9,0% ^{*9}

Bron: Dossieronderzoek 715 dossiers

De criteria die bij de selectie een rol spelen worden uitgebreid beschreven in hoofdstuk 5.

4.4 Benoeming

Nadat de benoemingsadviescommissie een keuze heeft gemaakt, gaat de voordracht met het structuurrapport voor advies naar de zusterfaculteiten. Tijdens het dossieronderzoek werd duidelijk dat eventuele negatieve adviezen van zusterfaculteiten – altijd vanwege de twijfel over wetenschappelijke output/kwaliteit – weinig invloed hebben. Tegelijkertijd stuurt de decaan het rapport voor advies naar de onderzoeks- en onderwijsdirecteur van de betreffende eenheid waar de benoeming plaatsvindt. Wanneer de instemming van het College van Decanen (CvD) en eventueel faculteitsraad zijn verkregen, wordt met de eerste kandidaat een arbeidsvoorwaardengesprek

⁸:betrouwbaarheidsinterval 95% [0,24-0,47]

⁹ betrouwbaarheidsinterval 95%: [0,22-0,31]

gevoerd en brengt het faculteitsbestuur vervolgens het advies uit aan het College van Bestuur (CvB), waarbij de gehele uitvoering van de procedure gedocumenteerd in de vorm van een benoemingsadviesrapport wordt bijgevoegd. Doorgaans gaat het CvB akkoord met het benoemingsadvies zoals het door het faculteitsbestuur wordt aangeboden. In sommige faculteiten wordt in het rapport uitgebreid het proces en kandidaten omschreven.

Als wij het rapport van de benoemingsadviescommissie binnenkrijgen, kijken we in de eerste plaats of de argumentatie waarom iemand nummer 1 staat, of die overtuigend is. En we kijken of voldaan is aan de criteria die wij zelf stellen. Is er bijvoorbeeld een onderwijsevaluatie aanwezig, want vaak is het zo dat onderzoek makkelijker te meten is dan onderwijs. Als er een vrouwelijke hoogleraar bij de laatste drie kandidaten is, waarom is die het niet geworden? Dat moet beredeneerd worden. Hoe heeft de commissie gewerkt, moet er in staan. En uiteindelijk moet de argumentatie overtuigend zijn want als wij dat goedkeuren dan gaat 't de organisatie in. Dan wordt de afdeling waar 't om gaat ook vertrouwelijk gehoord, de hele groep krijgt het rapport te zien. (Gammawetenschappen, man 8)

Accountability – verantwoording moeten afleggen voor het proces en de uitkomsten van selectieprocessen – zou volgens diverse onderzoekers een bias in de procedure mogelijk van invloed kunnen zijn op de kansen van vrouwen (Brouns 2001). Ook Foschi (1995) heeft aanwijzingen dat de successcore voor vrouwen kan toenemen wanneer beoordelaars rekenschap moeten afleggen van de gemaakte keuzes. Uit het onderzoek blijkt dat met name bij Gezondheid en Techniek de rapporten kort zijn en weinig informatie bevatten over het aantal vrouwelijke kandidaten en de redenen waarom een kandidaat is benoemd. Dit geldt met name voor de benoemingen met gesloten procedures waar één of enkele kandidaten bij betrokken zijn. Een respondent geeft het belang van *accountability* aan in het proces:

Stel er zijn twee kandidaten; er is één goeie en één slechte. Maar die slechte wil je hebben om wat voor reden dan ook. Dan is het helemaal niet ingewikkeld om een brief zo te schrijven dat die slechte kandidaat de beste kandidaat was die je hebt gezien. [...] Wat je ziet is meestal een verhaal voor één kandidaat. Dat is raar. [...] Als ik vraag aan mensen in zo'n eerste gesprek waar ze zo'n briefselectie op baseren, van 'waarom valt deze nou af en waarom die niet?', dan zijn er heel vaak mensen die zeggen van 'ja, nou, ja... ik weet het niet, maar als ik het zo lees, dan...Nee, dat leek me helemaal niks'. Als harde criteria geen rol spelen of niet geëxpliciteerd worden dan ben ik bang dat heel veel kandidaten buiten de boot vallen. Niet alleen vrouwen, hoor. Maar dat gewoon, gegeven het feit dat je niet goed achteraf kan vertellen van 'dit is de reden waarom ik dat gedaan heb'. Maar Nederland is niet het land waar je dit soort dingen mag verwachten dat ze dat ooit gaan doen. Ik zou in de hele procedure meer *accountability* willen. Als je niet oppast ben je ineens met een aantal kandidaten aan het praten en zijn er onderweg een aantal kandidaten vertrokken waarvan het maar de vraag is of die minder waren dan de kandidaten die je over hebt. (Bètawetenschappen, man 11)

4.5 Conclusie

Nederland kent verschillende typen leerstoelen, die wij hier terugbrengen tot drie categorieën: de functionele leerstoelen, de persoonsgebonden en de strategische leerstoelen. De hoogleraren die de kern vormen van een faculteit bezetten in alle gevallen de functionele leerstoelen. Onder de recent benoemde functioneel hoogleraren is 13% vrouw. De andere twee typen zijn sterker afhankelijk van de context – een nieuwe onderzoekslijn, dan wel persoonlijke verdienste. Vrouwen zijn sterker

vertegenwoordigd op persoonsgebonden leerstoelen (20%), in vergelijking met strategische leerstoelen (8%). Persoonsgebonden leerstoelen bieden voor vrouwen kansen om via een gesloten systeem benoemd te worden tot hoogleraar.

Uit het dossieronderzoek blijkt dat het percentage succesvolle sollicitaties van mannen en vrouwen in verschillende disciplines uiteenloopt (zie tabel 4.1 en 4.2). Het gemiddelde percentage succesvolle sollicitaties van mannen is 28, en van vrouwen 21. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat vrouwelijke kandidaten in bepaalde disciplines relatief vaker dan mannen de hordes in de selectieprocedure niet halen. Dit geldt met name voor de disciplines Economie, Taal & Cultuur en Natuur. Vrouwelijke kandidaten zijn succesvoller in de Landbouwdiscipline.

We hebben gekeken naar een mogelijke samenhang tussen successcores en aspecten van de procedures. Op grond van de internationale literatuur hebben we twee vermoedens opgesteld en getoetst. De eerste luidde: vrouwen hebben meer kans in open en transparante procedures. Deze veronderstelling hebben we niet kunnen bevestigen. Er is in onze data geen samenhang tussen aard van procedure en succesvolle sollicitaties van vrouwen. *Tenure track* en scouting blijken geen nadelige effecten op te leveren, zo kunnen we concluderen op basis van het dossieronderzoek. Niettemin komt uit de interviews een ander beeld naar voren. Met name de mannelijke respondenten geven aan dat vrouwen zich te weinig in de juiste netwerken begeven en onvoldoende zichtbaar zijn in besturen en commissies, en wellicht daardoor ook onzichtbaar blijven in een systeem van gesloten werving.

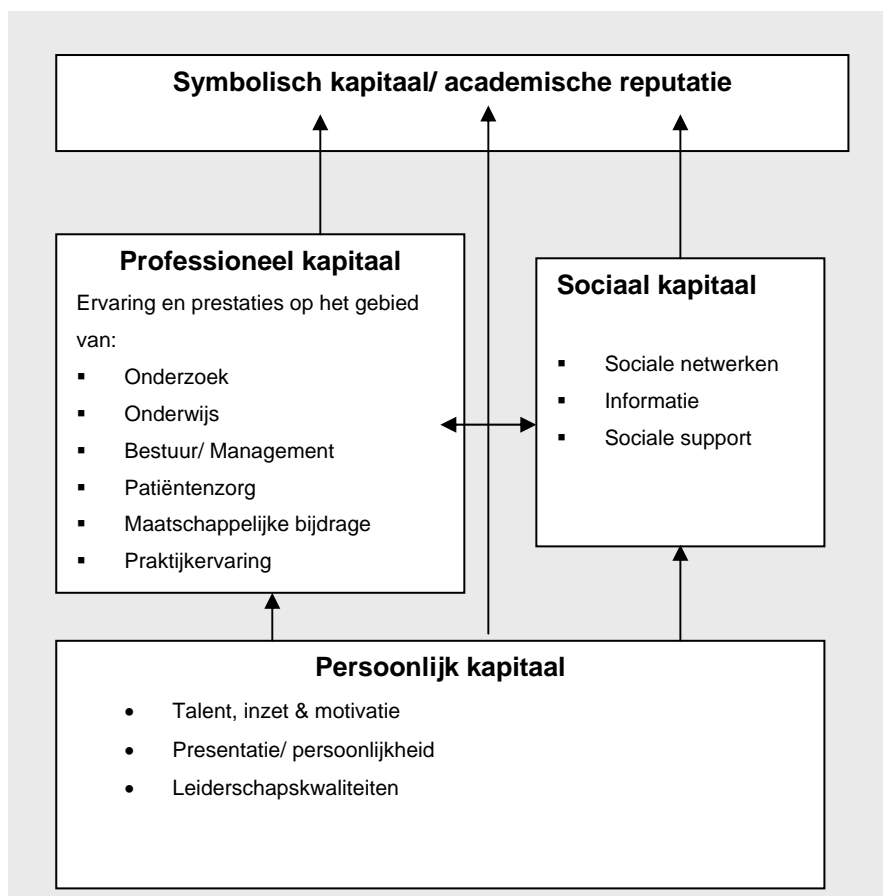
Een tweede vermoeden – deelname van vrouwen in de commissie bevordert de kansen van vrouwen – is wel gedeeltelijk bevestigd. Ook na controle op discipline blijkt er in sommige vakgebieden een samenhang te zijn: meer vrouwen in de commissie leidt tot meer succesvolle sollicitaties van vrouwen. Overigens blijkt dit sterker te gelden voor commissies met meer dan één vrouwelijk lid. Volgens de meerderheid van de respondenten verandert door de komst van vrouwelijke commissieleden de sfeer en wordt meer gelet op sociale en persoonlijke criteria.

HOOFDSTUK 5 CRITERIA VOOR EXCELLENTIE

Het belangrijkste is denk ik de reputatie, daar begin je mee ‘hoe is zijn reputatie.’ Dan komt er een objectief criterium, kun je nagaan of hij ook zo goed is. Meestal weet je dat dus wel via-via. Bij ons komt het er dan vooral op neer wat hij in zijn onderzoeksgebied betekent. En als je hem dan helemaal excellent wil hebben, moet hij ook op andere gebieden nog goed zijn. Op het gebied van onderwijs, en op het gebied van leidinggeven. Dat zijn bij ons de criteria. (Bètawetenschappen, man 5)

Uit de gesprekken blijkt dat het aantal en de kwaliteit van wetenschappelijke publicaties en in mindere mate onderwijskwaliteiten, de basis vormen voor beoordelings- en selectieprocessen van hoogleraren. Naast de formele criteria (*track record*, publicaties etc.) blijkt een aantal informele criteria belangrijk te zijn die onder andere betrekking hebben op netwerken, persoonlijkheid en stijl van leidinggeven. De formele en informele criteria die worden gehanteerd door de commissieleden kunnen we liëren aan drie kapitaelvormen; professioneel, persoonlijk en sociaal kapitaal (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1: Schematische weergave van academische kapitaelvormen (vrij naar Toren 2005).



De inzet van persoonlijk kapitaal – o.a. eigenschappen, gedragskenmerken, talent, inzet en motivatie – kan leiden tot vormen van professioneel kapitaal – ervaring op het gebied van onderwijs, onderzoek, bestuur en praktijkervaring – en sociaal kapitaal – sociale netwerken, informatie en sociale support. Deze kapitaaltvormen zijn op hun beurt de bouwstenen van het symbolisch kapitaal – de academische reputatie van een wetenschapper (Bourdieu 2004, Toren 2005). Een goede academische reputatie is doorslaggevend voor de kansen om tot hoogleraar te worden benoemd. De nadruk ligt bij het professionele kapitaal. In dit hoofdstuk bespreken we de verschillende kapitaaltvormen die vereist worden bij de selectie van nieuwe hoogleraren.

5.1 Persoonlijk kapitaal

Van een hoogleraar worden bepaalde eigenschappen en gedragskenmerken vereist. Het persoonlijk kapitaal omvat onoverdraagbare eigenschappen zoals sociale vaardigheden, creativiteit, talent, empathisch vermogen, charisma, vertrouwen en leiderschapsstijl. Uit dit onderzoek komt naar voren dat een aantal facetten van persoonlijk kapitaal belangrijk zijn, namelijk: 1) talent, inzet en motivatie, 2) presentatie en 3) academisch leiderschap.

Talent, inzet en motivatie

Eigenschappen van een excellente wetenschapper zijn volgens de geïnterviewden met name talent, intelligentie, originaliteit en creativiteit, nieuwsgierigheid en doorzettingsvermogen. Volgens sommige respondenten is excellentie iets wat men ‘bezit’ en niet aangeleerd kan worden.

In principe kun je management en onderwijs leren, en een cursus doen, maar de top in je wetenschappelijke vakgebied bereiken, dat kan je niet leren, dat heb je of dat heb je niet. (Bètawetenschappen, man 14)

Het wetenschappelijke talent van een potentiële hoogleraar heeft zich bij de meeste kandidaten reeds uitgekristalliseerd. In enkele gevallen geeft men de voorkeur aan een jonge, veelbelovende wetenschapper, omdat het niet eenvoudig is reeds actieve hoogleraren aan te trekken. Als een jonge wetenschapper eenmaal als talent aangemerkt wordt, krijgt deze persoon volgens een commissielid ‘al een soort bescherming’, waardoor baanbrekend onderzoek gedaan kan worden waar later de vruchten van geplukt worden. In alle wetenschappelijke disciplines wordt door bijna alle geïnterviewden aangegeven dat mannen en vrouwen evenveel wetenschappelijk talent bezitten.

De inzet en motivatie – en specifiek de ambitie – van vrouwen is vaker een punt van debat in de (wetenschappelijke) wereld. Op grond van de interviews kunnen we constateren dat menig

commissielid van oordeel is dat vrouwen onvoldoende ambitie hebben om de top te bereiken en andere keuzes maken tijdens de loopbaan.

Ik ben 20 jaar lang leidinggevende geweest van zowel mannen als vrouwen en je ziet het gebeuren. Vrouwen krijgen kinderen en maken soms ook hele bewuste keuzes van 'ik wil niet werken, ik vind ook andere dingen belangrijk'. Er zijn een paar vrouwen die de mannelijke carrièretrack doorlopen terwijl bijna alle mannen het doen. Een vrouw kan makkelijker haar carrière opgeven door kinderen te krijgen en te verzorgen. Smoesjes genoeg. Als man mislukt je carrière, als vrouw misluk je niet, maar dan 'kreeg je geen kansen' of 'wilde je iets anders doen'. (Gammawetenschappen, vrouw 1)

Een respondent geeft aan dat sommige vrouwen over-commitment laten zien om stereotype beelden die er mogelijk bestaan te ontcrachten. Dit is in lijn met de theorie dat minderheden – *tokens* – zich harder moeten bewijzen dan de meerderheid in een groep (Kanter 1977). *Tokens* worden meer als representanten van hun groep gezien dan als individuen. Elke vrouw die daarom de 'andere' keuze maakt en niet doorgaat voor een topfunctie bevestigt volgens een respondent het stereotype beeld dat vrouwen minder ambitie hebben.

Je moet je met huid en haar aan je loopbaan wijden, voor minder kan het niet want dan vinden ze dat je de kantjes er vanaf loopt. Zoals vrouwen vroeger moesten klaarstaan voor het gezin, zo moeten ze er nu zijn voor de kenniseconomie. Je trouwt eigenlijk met je werk, alle tijd die je elders besteedt, wordt ervaren als overspel. Juist in de hoogste functies kom je dit soort totale devotie tegen, vrouwen met zo'n wanhopige kramp van 'dit is mijn hele leven, en het moet voor jou ook je hele leven worden anders hoor je hier niet'. Nieuwkomers en minderheden op een bepaalde arbeidsmarkt vertonen vaak dit soort over-commitment, mannen zijn in het algemeen veel relativerender over hun inzet. (Alfawetenschappen, vrouw 2)

De data van dit onderzoek laten het niet toe om een uitspraak te doen over een werkelijke inzet en ambitie van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers. Andere onderzoeken gaan daar wel op in. Zo vonden Brouns e.a. (2004) dat mannen die *cum laude* gepromoveerd zijn in iets sterkere mate een ambitie verwoorden dan hun vrouwelijke gelijken; ruim 80 procent van de mannen gaf aan een functie als hoogleraar of specialist te ambiëren tegenover de helft van de vrouwen. Onduidelijk is of dit een reëel verschil is in ambitie dan wel een verschil in verwachtingen. Een studie van Ellemers e.a. (2004) liet zien dat mannelijke en vrouwelijke Aio's dezelfde betrokkenheid bij het werk hadden. Niettemin waren hun senior wetenschappers van mening dat de vrouwelijke Aio's minder betrokkenheid lieten zien. Het gaat hierbij om een complexe interactie tussen normen ten aanzien van gedrag, daadwerkelijke gedragingen en percepties en interpretaties van het vertoonde gedrag. Gender blijkt op verschillende momenten een rol te spelen en klaarblijkelijk heeft het een effect op de beeldvorming over vrouwen in de wetenschappen.

Naast motivatie en ambitie is ook 'inzet' een veel besproken issue als het gaat om vrouwelijke wetenschappers. Uit het dossieronderzoek blijkt dat er geen verschil is tussen de omvang van aanstelling tussen benoemde mannelijke en vrouwelijke hoogleraren. Het merendeel van de aangestelde hoogleraren heeft een substantiële aanstelling van meer dan 0,8 fte, hierbij is geen

sekseverschil (zie tabel 5.1). Mogelijk treedt hier een selectie-effect op. Vrouwen die bewust kiezen voor een carrière in de wetenschap en de optimale mogelijkheden willen creëren om dit te realiseren kunnen een klassiek carrièreplan volgen: sterke toewijding, fulltime, geen zorgtaken. Het is te verwachten dat vrouwen die hier niet voor kiezen al in het voortraject afvallen.

Tabel 5.1: Overzicht aantal naar sekse en omvang aanstelling

	< 0,4 fte ¹⁰	0,5 -0,7 fte	0,8-1,0 fte	Totaal
Man	215 (30%)	61 (9%)	441 (62%)	717 100%
Vrouw	29 (27%)	11 (10%)	69 (63%)	109 100%
Totaal	244 (30%)	72 (9%)	510 (62%)	826 100%

Bron: Dossieronderzoek 826 dossiers

Uit onderzoek van Stobbe e.a. (2004) en Brouns e.a. (2004) blijkt inderdaad dat een groot percentage vrouwelijke hoogleraren geen kinderen heeft. Toch zoeken bijna alle mannelijke respondenten en een gedeelte van de vrouwelijke respondenten de verklaring van het lage percentage vrouwelijke hoogleraren direct in het zorggedeelte en deeltijdwerk van vrouwen.

Deeltijdwerk en een wetenschappelijke carrière gaan volgens de meerderheid van de respondenten – met name uit de medische discipline – moeizaam samen.

Onze vrouwelijke hoogleraar gynaecologie, die heeft om de een of andere reden gezegd: ‘als vrouwen een parttime opleiding willen, dan zijn ze welkom bij mij.’ Dus die zegt ‘het is wel mogelijk’. Maar dat is de opleidende specialist. En dat wil nog niet zeggen dat je dan ook hoogleraar kunt worden. Als wij onze academische taken echt op niveau willen houden, en de UMC’s in Nederland hebben een hoog niveau, dan stel je vreselijk veel eisen aan de wetenschap en aan de publicaties. En dat is een lang traject waar je al heel jong mee begint. En als daar een breuk in zit van vijf jaar, dan is dat heel moeilijk om dat weer terug te vechten. (Medische wetenschappen, man 16)

De top bereiken blijft volgens de meerderheid van de respondenten moeilijk in een deeltijdfunctie. Het is geen baan, het is een bestaanswijze, een identiteit. Een andere respondent verklaart dat een vrouw met zorgtaken (dus niet een man met zorgtaken) een commissie moet overtuigen dat zaken goed geregeld zijn. Onderstaand citaat laat zien hoe een dergelijke strategische communicatie en interpretatie zich kan voltrekken.

¹⁰ De kleine deeltijdaanstellingen (< 0,4 fte) komen met name voor bij de disciplines Techniek (58%), Recht (50%) en Economie (43%). In deze disciplines worden hoogleraarposities vaak gecombineerd met een aanstelling in het bedrijfsleven of een medisch centrum. Het hoogste percentage aanstellingen van meer dan 0,8 fte is te vinden bij Maatschappij & Gedrag.

Het zou kunnen zijn dat vrouwen vaker in de verdediging gedwongen worden door het feit dat ze een gezin hebben met jonge kinderen. En dat er dus, wat niet zou horen, de commissie zich afvraagt of je 100 of 150 procent inzet mag en kan verlangen van iemand met drie kinderen. Dat hoor je als commissie niet te doen, maar als iemand dat stiekem zit mee te wegen, daar kom je dus niet achter. En daarom moet je dus als vrouw zorgen dat je niet in de verdediging moet. Dus als je drie kinderen hebt, moet je duidelijk maken hoe je dat denkt te gaan doen. Daar moet je heel goed over denken hoe je dat aan de orde gaat stellen. Je moet ze voor zijn, en aangeven: ik heb er met mijn man lang over nagedacht, we hebben heel lang zitten denken, maar ik denk dat ik als ik het zo regel, voor 9/10 van de tijd, dat ik alle handen vrij heb voor de baan die ik zo graag wil. Dus het zou kunnen komen door, soms niet geheel gepast gedrag binnen commissies, maar ook door het gedrag van de sollicitant. Maar iedereen heeft zijn eigen agenda erbij en zulke dingen zouden kunnen meespelen. (Medische wetenschappen, man 2)

Anderen zien hier wel mogelijkheden en zijn van mening dat de organisatie flexibeler met deeltijdwerkers om moet gaan; vrouwen en mannen die wegens zorgtaken minder gaan werken, kunnen na een aantal jaren weer fulltime de draad oppakken. Zo wordt voorkomen dat wetenschappelijk talent verloren gaat.

Presentatie en persoonlijkheid

Persoonlijkheid of de indruk die een kandidaat wekt tijdens het gesprek met de commissie vormt een belangrijk informeel criterium bij het selecteren van hoogleraren (Van Vianen 1987). Een respondent geeft zelfs aan dat persoonlijkheid of presentatie van cruciaal belang is.

Het gaat vaak om persoonlijke indrukken en gevoeligheden. Het is natuurlijk maar een heel klein wereldje, iedereen kent iedereen. Dus er worden al heel snel oordelen *ad hominem* gegeven, los van de puur inhoudelijke kwalificaties die in de brief worden genoemd. (Alfawetenschappen, man 1)

Tijdens het gesprek krijgt de commissie de gelegenheid een indruk te vormen van de kandidaat. Vaak is de wetenschapper al wel bekend, of heeft men de kandidaat zien opereren op conferenties of in netwerken. Is de kandidaat totaal onbekend, dan wordt meestal binnen de eigen kring geïnformeerd naar de reputatie van de kandidaat. Dit voorkomt ‘missers’ zoals de volgende respondent verklaart:

Iedere universiteit of iedere faculteit kent natuurlijk de dramatische missers van iemand die je binnenhaalt en na een half jaar denk je ‘Wat heb ik nu dan in huis gehaald’. En dan denk ik altijd van: ‘was dan niemand zo slim om even te bellen in z’n eigen netwerk... van hoe is hij in omgang met medewerkers’. Nee, niet altijd is iemand zo slim. (Gammawetenschappen, man 5)

Bij de presentatie voor de commissie spelen processen van beeldvorming omtrent mannelijkheid en vrouwelijkheid een rol. Met name sommige mannelijke respondenten zijn van mening dat vrouwen zich niet op de juiste wijze presenteren voor een commissie. Vrouwen zouden te onzeker overkomen, openlijk twijfelen aan hun geschiktheid en zich minder profileren dan mannen en daardoor minder vertrouwen winnen van commissieleden.

Dat is een potentiële verklaring, die is waterdicht. Mannen gaan liever om met mannen. In medische faculteiten zijn vrouwen een relatief nieuw fenomeen maar ik ben aartsoptimist en denk dat dat wel goed gaat komen. Commissieleden vinden het misschien te risicovol om een vrouw aan te nemen. Of hebben ze het idee dat ze minder overwicht zullen hebben als hoofd van een afdeling. Want in een academisch ziekenhuis daar werken

veel mannetjes met enorme ego's en dan denkt de commissie: laten we die enorme blaaskaak maar nemen, die overschreeuwt ze wel. (Medische wetenschappen, man 2)

Daarbij geven enkele respondenten aan dat mannen eerder opvallen dan vrouwen.

We hebben hier vier vrouwen op gesprek gehad en twee mannen. De twee vrouwen die overbleven die waren heel goed, heel genuanceerd, maar waren niet opvallend genoeg. En die komen dan te staan tegenover mannen die zeggen wat ze kunnen. Want degene die we nu hebben benoemd, die was communicatief de beste van allemaal, met diezelfde krachtige inhoudelijke blik en het potentieel van een jonge vent. Dus ik denk dat het uiteindelijk gaat om de subtiele combinatie van eigenschappen. En als het dan gaat om die subtiele combinatie, dat een man wat eerder opvalt dan een vrouw. (Alfawetenschappen, vrouw 9)

Dit kan verklaard worden door de schema's van de ideale kandidaat. Amerikaans onderzoek toonde aan dat genderschema's actief zijn bij de prestaties en presentaties van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers (Valian 1998). Zulke schema's leiden vaak tot een onderwaardering van de *performance* van vrouwelijke wetenschappers.

Academisch leiderschap

Academisch leiderschap kunnen we onderscheiden in 1) leiderschapsstijl (vallend onder persoonlijk kapitaal) en bestuurservaring¹¹ (professioneel kapitaal). In alle disciplines wordt academisch leiderschap een steeds relevanter formeel criterium voor de selectie van hoogleraren. Faculteiten worden steeds afhankelijker van een goede bedrijfsvoering en het genereren van externe geldstromen. Academisch leiderschap heeft volgens de respondenten ook te maken met 'weten hoe het spelletje gespeeld wordt', leiding geven aan een team of afdeling en verantwoordelijkheid nemen. Dit geldt inmiddels voor alle disciplines.

Tien jaar geleden kon je misschien nog redelijk zeggen: "nou, dat leer je misschien nog wel een beetje", maar dat is nu gewoon een vereiste. Echt, als je dat niet kunt, dan doe je gewoon niet mee. Een aantal kandidaten is in de brievenselectie al afgevallen omdat we wisten: goede onderzoeker, maar geen leidinggevende capaciteiten. Dat kan dus niet meer. (Alfawetenschappen, vrouw 9)

Bestuurlijke ervaring is volgens de geïnterviewden grotendeels af te lezen uit het cv van een kandidaat, zoals ervaring met het leiden van een groep of afdeling, het optreden in (inter)nationale commissies, besturen en landelijke vakgroepen. Academische leiderschap heeft tevens te maken met het type leiderschapsstijl, het inspireren en enthousiasmeren van de eigen groep en het nemen van initiatieven zoals het opstarten van een groot onderzoeksprogramma of het organiseren van een congres. Een hoogleraar moet bovendien de belangen van de eigen vakgroep of afdeling weten te behartigen bij het faculteitsbestuur of College van Bestuur. Dit vraagt om vaardigheden als onderhandelen, diplomatie en strategisch opereren. Respondenten geven aan dat het lastig is om het academisch leiderschap goed te beoordelen.

¹¹ Omdat deze beide vormen van academisch leiderschap in praktijk moeilijk te splitsen zijn, wordt het thema onder persoonlijk kapitaal behandeld.

Waar het probleem eigenlijk op neer komt, je wilt ook iemand hebben die de nodige sociale grammatica heeft voor hele simpele dingen. Conflictbeheersing, hoe ga ik ermee om als het tussen twee van mijn medewerkers helemaal botst? Hoe los ik dit soort problemen op? Of als iemand zegt: ik trek me er niets van aan want het belang van het instituut als geheel is, ik blijf op mijn eilandje werken, ik ben niet bereid om met andere mensen onderzoeksgeld bij de EU aan te vragen. Dat vind ik een heel moeilijk punt. Ik heb heel erg sterk de verdenking, dat wij geen goede methode hebben om dit enigszins toetsbaar of hard te maken. Heel erg moeilijk om daar een vinger aan de pols te krijgen, dat heeft toch heel veel te maken met *fingerspitzengefühl*. (Gammawetenschappen, man 6)

Een enkel commissielid geeft aan dat de beoordeling van dit criterium op korte termijn geprofessionaliseerd moet worden.

Ik ben nu bezig met een advies over academisch leiderschap, omdat dat aspect heel vaak ondergesneeuwd is of niet professioneel onderzocht wordt bij benoemingsadviescommissies. Wij zijn allemaal in staat, denk ik, om te kijken of iemand goed onderzoek en onderwijs doet, maar zo gauw een van de kernfuncties – toch één van de belangrijke functies van een hoogleraar – namelijk academisch leiderschap aan de orde komt, dan wordt er gekeken ja ‘hebt u wel eens leiding gegeven’ of je doet maar wat inschattingen, maar ik vind nog steeds, ja, onder ons.. we meten dat nog steeds niet professioneel. En ik ben bezig met schrijven van een advies met een commissie, ook aan ons eigen faculteitsbestuur, om ook dat aspect proberen iets te professionaliseren. (Gammawetenschappen, man 8)

Samengevat, academisch leiderschap blijkt uit managementervaring en het vermogen om een groep te leiden, te enthousiasmeren en op te komen voor haar belangen. Dit zijn bouwstenen voor een succesvolle afdeling. Een aantal commissieleden geeft aan soms minder vertrouwen te hebben in het academisch leiderschap van vrouwelijke kandidaten. Dit heeft deels te maken met uitstraling en incidenteel met fysieke kenmerken.

Ik herinner me daar wel, dat er wat zorgen waren over de uitstraling van haar. Inderdaad een beetje leiderschap. Ik heb daar niet gemerkt dat dat was omdat ze vrouw was. Ik bedoel, als het een man geweest was met die situatie was dat misschien ook zo geweest, hoewel de zorgen wat extra werden aangezet doordat ze vrouw was, dat zou kunnen. (Bètawetenschappen, man 3).

Het gebrek aan vertrouwen zit volgens de respondenten niet in de sociale component van academisch leiderschap maar het vermogen om de belangen van de groep te verdedigen in een harde onderhandelingsstrijd met besturen en commissies.

Er zijn mensen die zeggen dat vrouwen er heel geschikt voor zijn maar aan de andere kant, vooral vanuit de medische hoek, vragen ze zich toch wel af of de vrouw wel een beetje met de vuist op tafel kan slaan en ervoor kan zorgen dat de afdeling draait. Dat moet die vrouw dan wel leren. Ik geloof dat het minder van belang is om met de vuist op tafel te slaan dan om mensen het vertrouwen te geven dat het een prettige en veilige omgeving is. (Alfawetenschappen, vrouw 8)

De hoogleraar heeft ook een soort rituele functie. Dat betekent misschien wel, en dat zou niet eens irrationeel zijn, dat er geselecteerd wordt op kenmerken die tegemoet komen aan die rituele dimensie. Het zijn dus niet alleen de meritocratische principes. En daar zijn wel voorbeelden van. Afdelingen waar het een troep is, en het hoofd gaat weg, misschien dat er dan rationeel wordt gezocht naar iemand die daar de boel in het gareel kan houden. En misschien is zo iemand in die specifieke situatie dan wel de beste. En je kunt je dan ook afvragen, als je die uitstraling niet hebt, of je dan die positie wel zou willen. (Medische wetenschappen, man 2)

Over het algemeen zijn respondenten van mening dat vrouwen minder tijd besteden aan bestuurlijke ervaring, commissies en dergelijke. Alle vrouwelijke hoogleraren die zijn geïnterviewd waren zich bewust van de noodzaak van bestuurlijke ervaring en hadden hier rekening mee gehouden tijdens het opbouwen van hun cv.

5.2 Professioneel kapitaal

Het persoonlijk kapitaal van een kandidaat – talent, inzet en ambitie – leidt tot ervaring en prestaties op het gebied van onderzoek, onderwijs en bestuur (Toren 2005). Maar ook de patiëntenzorg of een andere vorm van praktijkervaring is bij sommige leerstoelen een van de vereiste criteria. De vormen van professioneel kapitaal die als criteria fungeren voor de selectie van hoogleraren worden in deze paragraaf besproken.

Onderzoekskwalificaties

De onderzoekskwaliteit van een kandidaat vormt het kerncriterium voor het beoordelen van professorabiliteit; het functioneert als basisvoorwaarde voor selectie. De belangrijkste manier om onderzoekskwaliteit van kandidaten te beoordelen is volgens de commissieleden de omvang en inhoud van de publicatielijst en de citatiescore. Een regelmatige output op hoog niveau is een vereiste, waarbij zowel ‘regelmatig’ als ‘niveau’ gedefinieerd zijn afhankelijk van de wetenschappelijke discipline. Onderzoekskwalificaties zijn volgens de meerderheid van de respondenten een meetbaar criterium (een kwestie van tellen): de naam van de kandidaat wordt ingevoerd in wetenschappelijke databases (zoals *pubmed* voor de medische wetenschappen) en meteen kan een commissielid zien wat de wetenschappelijke status is. In de wetenschapsgebieden bèta en gamma hanteren onderzoeksscholen vaak eenduidige richtlijnen voor onderzoekskwaliteiten van een hoogleraar.

De criteria zijn hier heel duidelijk. Voor onderzoek moet je in de topjournals publiceren, het is duidelijk in welke tijdschriften en hoeveel dat moet zijn. Je moet gewoon een hoeveelheid punten behalen bij ons rekensysteem. Dat is heel *sharp*. Wij proberen toponderzoekers binnen te halen, en die moeten voldoen aan minimum eisen. En dan vind je van een hoogleraar dat die daar toch heel ruim aan moet voldoen.
(Gammawetenschappen, vrouw 1)

In de alfawetenschappen zijn deze strikte onderzoekscriteria met betrekking tot internationale publicaties en de *citation index* minder ver doorgevoerd en ook enigszins omstreden. De validiteit van deze index is volgens menig respondent uit de alfawetenschappen gelimiteerd aangezien het nauwelijks andere dan Engelstalige bijdragen opneemt en enkel een minderheid van de wetenschappelijke journals in de alfa- en gammawetenschappen omvat. In 2000 concludeerde de commissie van de alfawetenschappen van de European Science Foundation (ESF-SCH) dat de huidige *Arts and Humanities Citation Index* nog geen valide evaluatie-instrument was. Ook de *Social Sciences Citation Index* is door Glänzel & Schoepflin (1999) bekritiseerd door de overwaardering van Amerikaanse en Engelse publicaties. Respondenten geven aan dat de

onderzoekscriteria minder gestandaardiseerd zijn in de alfawetenschappen: er is nog geen geformaliseerde standaard en de alfawetenschappen kennen nog nauwelijks tijdschriften met een *peer review* systeem.

Wij hebben geen A-, B-, en C-tijdschriften. Dus het is wel moeilijker om te zeggen van dit is een toptijdschrift en dat niet. Daar wordt wel aan gewerkt, maar dat is er nog niet. En als dat er is, dan zal dat heel omstreken zijn. Omdat je altijd worstelt met de vraag 'wat is internationaal, omdat de meeste internationale tijdschriften eigenlijk bij nader inzien in ons vakgebied vaak toch wel heel nationaal blijken te zijn. Maar dus daarover kan je strijd hebben. Hoe zwaar weeg je bepaalde tijdschriften? Is dit nu echt wel top of niet? (Alfawetenschappen, man 6)

Desondanks wordt het ook in de alfadisciplines steeds meer gangbaar om in internationale *peer reviewed* tijdschriften te publiceren.

Tevens verschilt de weging van verschillende publicaties per discipline, ook binnen wetenschappelijke domeinen. Zo tellen in disciplines als Antropologie en Letteren boekenpublicaties wel mee, terwijl het in de Psychologie alleen draait om Engelstalige journal publicaties. Ook de weging van lidmaatschappen, *reviews* en *editorships* wisselt per discipline.

Internationale boekpublicaties zijn belangrijk, en het gaat met name om bij welke uitgever het is gepubliceerd. Daar zit een subtiele, maar harde hiërarchie in, die vooral in het buitenland erg belangrijk is. [...] In de *humanities* zit er een gat tussen de oude garde die niet internationaal publiceert en een groep die dat wel doet. De oude garde begrijpt ook totaal niet wat het inhoudt om een artikel in een journal geaccepteerd te krijgen. Die mensen zitten ook in NWO-commissies en hebben geen benul van wat kwaliteit is in het vakgebied. (Alfawetenschappen, vrouw 4)

Er zijn aanzienlijke verschillen in publicatietradities. Zo produceren kandidaten uit de medische discipline vaak een stroom aan publicaties aangezien de projectleider of het afdelingshoofd bij iedere publicatie van de onderzoeksgroep zijn of haar naam kan toevoegen. Niet iedereen volgt deze tradities wanneer deze niet overeenstemmen met de eigen normen.

Dat zijn zaken waarin ik me principieel niet zo slim heb opgesteld, omdat ik me niet als medeauteur profileer als ik niet echt aan het onderzoek een bijdrage heb geleverd. Ik zie om me heen dat ik me daar behoorlijk tekort mee doe. Aan de andere kant denk ik dat ik er ook geen zin in heb om daar eindeloos aan mee te doen om als hoofd van de afdeling bij iedere publicatie een medeauteurschap te claimen. Ik zie inderdaad dat publicatielijsten wel indrukwekkend lang kunnen zijn, maar ik heb daar ook wel zo mijn bedenkingen bij. (Medische wetenschappen, vrouw 11)

De onderzoekskwaliteiten van een kandidaat blijken dus met name uit het aantal en de kwaliteit van publicaties in vooraanstaande internationale tijdschriften. Daarnaast moet een kandidaat voldoen aan een cluster van onderzoekscriteria, zoals 1) visie op onderzoek, 2) wervend vermogen, en 3) internationaal netwerk. Deze criteria leiden samen tot een zekere wetenschappelijke zichtbaarheid en academische reputatie.

Visie op onderzoek

Het is van belang welke visie op onderzoek de kandidaat heeft. Commissieleden proberen in te schatten of er een eigen lijn zit in het onderzoek, of dat een kandidaat meelift op het onderzoek van anderen. Dit laatste is met name af te lezen uit de plaats van de auteur op de publicaties. De eerste auteur heeft het onderzoek uitgevoerd, de laatste is de projectleider. De onderzoeksrichting moet bovendien passen in het onderzoeksbeleid van de afdeling.

In hoeverre de persoon past bij de afdeling qua onderzoeksinteresses. Het is een kwestie van complementair zijn. Je moet iets unieks hebben, maar tegelijkertijd wel aansluiten bij de rest van de groep. De commissieleden moeten ook het gevoel hebben van dat het onderzoek een beetje leuk is. Iemand kan bij wijze van spreke iets heel geniaals doen, maar de commissie vindt het toevalligerwijs geen leuk onderzoek. Of wat dan ook. Dan denk ik dat de kans klein zou zijn dat de persoon zou worden aangesteld. (Gammawetenschappen, man 12)

Zoals reeds uit het citaat blijkt, is ‘visie op onderzoek’ en hoe dit past binnen de afdeling nauwelijks meetbaar te maken. Hier komen we uitgebreid op terug in paragraaf 6.1 waar we het belang van de academische context bespreken.

Wervend vermogen

Een ander punt binnen onderzoekscriteria is succes bij het binnenhalen van onderzoeksprojecten en fondsen; met andere woorden het wervend vermogen van een kandidaat. De eerste geldstroom neemt jaarlijks af waardoor het essentieel is dat tweede en derde geldstroom onderzoek wordt binnengehaald (NOWT 2003). Wervend vermogen is een formeel criterium voor selectie, maar is moeilijk meetbaar. Nergens staat beschreven hoeveel en de omvang van de projecten die een kandidaat op zijn of haar naam moet hebben staan. Het verwerven van NWO-subsidies geldt als erkenning van wetenschappelijke kwaliteit: ‘dat je erkend wordt door referenten, door de wetenschappelijke omgeving’. Ook het aantal afgeleverde promovendi als promotor of copromotor is belangrijk bij het operationaliseren van onderzoekskwaliteiten. Met name bij een jonge kandidaat is de kwaliteit van het proefschrift relevant, een *cum laude* promotie is een pre. Uit het dossieronderzoek blijkt geen significant verschil tussen het percentage mannelijke en vrouwelijke *cum laude* gepromoveerden onder voorgedragen kandidaten: 20 procent van de nieuw benoemde mannen en 23 procent van de vrouwen is *cum laude* gepromoveerd.

Welke consequenties heeft deze operationalisering van onderzoekscriteria voor vrouwelijke kandidaten? De criteria om een kandidaat te selecteren zijn in de medische, bèta- en delen van de gammawetenschappen het meest eenduidig: internationale publicaties in gerefereerde tijdschriften. Deze criteria zijn genderneutraal, in die zin dat mannen en vrouwen aan dezelfde standaard moeten

voldoen en dit is relatief eenvoudig meetbaar. De meerderheid van de commissieleden geeft aan dat het om kwaliteit gaat, niet om sekse.

Ook al zijn het nog zo'n mannetjesputters, ze kijken alleen maar naar die criteria. Wat voor iemand hebben we nodig, waar kunnen we mee scoren? Komen we er mee door de KNAW-erkenning. En dan maakt het echt niet uit of het een man of een vrouw is. (Gammawetenschappen, vrouw 1)

De vraag is echter hoe genderneutraal het effect van de publicatienorm is. Slechts een aantal respondenten zegt rekening te houden met deeltijdwerk en een eventueel publicatieverlies. Zij houden 'tot op zekere hoogte' rekening met de omvang van de aanstelling en het aantal publicaties. De meerderheid van de respondenten verklaart echter dat aan een bepaalde norm moet worden voldaan.

Als dat [minder publicaties vanwege carrièreonderbreking] zichtbaar zou worden in een curriculum, zegt men niet snel 'maar ze heeft ook al die tijd een deeltijdaanstelling gehad' of 'ze is er een tijd uitgeweest'. Dat wordt niet als argument opgevoerd. Er wordt gewoon gekeken 'haal je de norm of niet', punt. [...] De *bottom line* is: je moet zorgen voor publicaties, want anders kom je niet in aanmerking. Ongeacht wat. (Gammawetenschappen, man 5)

Een traditioneel mannelijk carrièremodel wordt min of meer voorondersteld. Tevens blijkt uit de resultaten dat vrouwen vaak wel voldoen aan de criteria, maar zijn ze in veel gevallen gemiddeld wat ouder als zij dezelfde hoeveelheid publicaties en activiteiten op hun cv kunnen noteren. Een commissie kiest dan bij voorkeur de jongste kandidaat.

Op een gegeven moment is het te laat om in te stromen. Dan hebben ze wel alles gedaan en kunnen het ook best, maar dan past het gewoon niet meer, dan zijn ze te oud. Want je hebt toch een bepaalde *window* waarbinnen je moet zorgen dat je in het circuit terechtkomt. Binnen de geneeskunde ligt het toch wel tussen de 40 en 50 waarbinnen je hoogleraar wordt en moet worden. Vrouwen doen het wat langzamer, dat is hun manco, ze kunnen niet zo snel. (respondent Medische wetenschappen, vrouw 4)

Niet alleen het aantal publicaties maar ook mobiliteit en internationale zichtbaarheid heeft een genderspect in zich. Dit blijkt onder andere uit de reacties naar aanleiding van een fictief cv – waar de sekse van de kandidaat niet is aangegeven – dat respondenten voorgelegd kregen. Een respondent gaat ervan uit dat het betreffende cv een man is of een vrouw zonder gezin, vanwege de buitenlandervaring.

Dit is iemand die over de hele wereld heeft gewerkt. Hoe kan iemand dat doen met twee kleine kinderen thuis? Dat is bijna niet reëel. Dat krijg je gewoon niet voor mekaar.

Ok, maar u zegt: "Dit is een vrouw zonder gezin", maar kan het ook een man met een gezin zijn?

Ik ben bang dat het antwoord is: dat zou kunnen, ja. Dat dat wél zou kunnen. Ik ben bang dat het antwoord daarop 'ja' is. Ja, dat is gewoon zo. Sorry. En dat is niet politiek correct, maar toch werkt het zo in mijn observatie. Het zijn deels gewoon de genderverhoudingen zoals die traditioneel liggen en waar mensen mee zijn opgevoed. Deels, maar het is ook een keuze die vrouwen maken. Als ik aan mijn vrouwelijke collega's, niet alleen hoogleraren, maar ook aan postdoc-onderzoekers, vraag: "Laat jij je kinderen een maand achter in Nederland en ga je naar Parijs en drie maanden later ga je een maand naar MIT en daarna ga je zes weken naar Praag?" Nee, dat doen ze niet. Dat verdommen ze. En eerlijk gezegd: mijn vrouw, die geen wetenschapper is, die zou dat ook niet doen. En ik deed dat wel. Nou, niet in deze frequentie hoor, maar ik ging wel.

(Alfawetenschappen, man 6)

Deze respondent geeft aan dat vrouwen in mindere mate bereid zijn om naar het buitenland te gaan. Hij schetst dat een wetenschapper die bereidheid moet hebben, echter, zelf heeft hij het ‘ook niet in deze frequentie’ gedaan. Als vrouwen het ‘niet in deze frequentie’ zouden doen, zou het wellicht ook voor minder vrouwen een probleem zijn.

Onderwijskwalificaties

In de meeste disciplines speelt onderwijs geen doorslaggevende rol. Hoogleraren worden nooit benoemd enkel en alleen vanwege hun onderwijskwaliteiten, met uitzondering van de beloningshoogleraren (zie 4.1).

Hele goede onderzoekers die wil je hebben, en dat ie dan staat te kneuzen in de collegezaal, dat wordt dan voor lief genomen. (Gammawetenschappen, vrouw 1)

In de gamma- en alfawetenschappen hebben onderwijskwalificaties over het algemeen meer gewicht dan in de bèta- en medische wetenschappen vanwege de verhouding tussen onderwijs en onderzoek. In deze wetenschapsgebieden spreekt men ook wel van onderwijshoogleraren; maar ook deze hoogleraren worden in eerste instantie geselecteerd op basis van onderzoekskwaliteiten die ze kunnen uitdragen in het onderwijs. Kandidaten die gespecialiseerd zijn in vakgebieden die minder populair zijn bij studenten, hebben hierdoor minder kans. Aangezien deze alfa- en gammagebieden veel grote opleidingen kennen met veel studenten heeft men behoefte aan hoogleraren in desbetreffende vakgebieden. Ook de medische wetenschappen kennen grote studentenaantallen, maar daar is het aantal hoogleraren vele malen groter waardoor de onderwijslast geringer is. De laatste jaren wordt het onder invloed van kwaliteitsbewakingssystemen in het onderwijs, onderwijsvisitaties en accreditaties steeds belangrijker gevonden of een kandidaat goed onderwijs kan organiseren en verzorgen.

De prioriteit ligt toch bij onderzoek, maar je ziet dat, ook in de formele regels, onderwijs geen ondergeschoven kindje meer is. Mensen kunnen niet aankomen zonder een paragraaf over hun ondervijervaring, zonder ondervijsevaluaties. Ook al heb ik er verder helemaal niks mee te maken, dan komt het in latere instantie bij me terug. Dan zeg ik van: “nou wil ik toch even weten wat hij aan ondervijws gedaan heeft, want zo gaat dit niet”. We hebben sinds kort ook dat de mensen voor de commissie een proefcollege moeten geven. (Gammawetenschappen, man 5)

Onderwijskwaliteiten of ‘affiniteit met ondervijws’ zijn voor een commissie moeilijker te operationaliseren dan onderzoekskwaliteiten. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat er nog geen betrouwbare parameters zijn voor het beoordelen van onderwijskwaliteiten. Volgens de respondenten is de systematiek van de beoordeling door studenten nog niet zo goed ontwikkeld dat het een betrouwbare indicator kan zijn. In de medische discipline is het op hoogleraarniveau vaak *not done* om ondervijsevaluaties mee te sturen. In de alfa- en gammawetenschappen worden studentenevaluaties vaak standaard opgevraagd bij een sollicitatie, zeker de laatste vijf jaar. Als er

geen studentenevaluaties zijn die kunnen worden opgevraagd, dan informeert men informeel bij collega's over de onderwijscapaciteiten van de kandidaat. In de bètawetenschappen is het een pré als kandidaten mensen enthousiast kunnen maken voor het onderzoek en dat enthousiasme kunnen overbrengen en uitstralen. Dit hangt samen met het algemene doel om meer studenten aan te trekken en de bètawetenschappen als een aantrekkelijke discipline te profileren.

Met uitzondering van de medische discipline is het steeds gebruikelijker om de kandidaten op de shortlist uit te nodigen voor een (openbaar) proefcollege. De meningen van de commissieleden over het nut en representativiteit hierover zijn verdeeld. Sommige groepen doen het standaard (sociologie, letteren, natuurkunde) en anderen hebben hun twijfels over de representativiteit; vaak is een kandidaat nerveus of experimenteert met vernieuwende onderwerpen. Daarnaast speelt de kwestie van vertrouwelijkheid. Nederland is klein en kandidaten die hebben gesolliciteerd zijn snel bekend.

Een aantal respondenten bevestigt dat vrouwen veel tijd en energie aan het onderwijs spenderen.

Een medicus verwoordt het als volgt:

Vrouwen zijn wel loyaler denk ik. Die raffelen het niet zo maar af, maar steken er veel tijd en zorg in. Ik ken veel mannen die al twintig jaar hetzelfde college geven. (Medische wetenschappen, man 1)

Ook Wesseling (2001) merkt in haar boek op dat vrouwen meer betrokken zijn bij onderwijstaken en taken die te maken hebben met kennisoverdracht. Een vrouwelijke respondent verklaart dat de verdeling tussen de onderzoeks- en onderwijstaak een rol speelt bij het werken in deeltijd. Als vrouwen en mannen deeltijd (gaan) werken, neemt de onderwijslast vaak niet af. Aangezien het onderwijs altijd geregeld moet zijn, gaat dit veelal ten koste van de onderzoekstijd. Dit is met name nadelig voor wetenschappers die deeltijd werken. Goede scores op het gebied van onderwijs kunnen een tekort aan onderzoeksprestaties niet compenseren.

Patiëntenzorg

In de medische discipline is patiëntenzorg een belangrijk formeel criterium. De meeste arts-hoogleraren spenderen een gedeelte van hun taak aan de zorg voor patiënten. Respondenten geven aan dat een hoogleraar 'gek moet zijn op zijn vak', en patiëntenzorg is daar een belangrijk onderdeel van. Volgens commissieleden is het niet eenvoudig om de reputatie van een kandidaat op het gebied van patiëntenzorg te beoordelen. In de meeste gevallen weet men via het netwerk of een kandidaat een goede staat van dienst heeft.

Ja, dat is toch heel erg de mond tot mond reclame, moet ik zeggen. Je moet weten of iemand, als ie bijvoorbeeld chirurg is, goed is in dat specifieke operatieveld. Heeft ie naam gemaakt en zorgt ie ervoor dat ie mensen hier naartoe trekt, dat soort dingen. Maar dat is heel erg mond tot mond. Van mensen buiten je eigen vak, kun je heel moeilijk beoordelen of iemand goed is in zijn vak. (Medische wetenschappen, man 3)

Het is volgens respondenten uit de medische wetenschappen een voordeel als een kandidaat in verschillende medische centra ervaring heeft opgedaan, hoewel de huidige trend laat zien dat steeds meer artsen geneigd zijn tijdens hun loopbaan bij het eigen centrum te blijven. In het kader van patiëntenzorg is het tevens van belang dat de kandidaat Nederlands spreekt, aangezien contact met patiënten vaak tot het takenpakket behoort. Buitenlandse kandidaten ondervinden hierdoor een nadeel in de competitie met Nederlandse kandidaten.

De meerderheid ziet geen verschil tussen inzet en prestaties van mannen en vrouwen in de patiëntenzorg. Slechts enkele respondenten constateren dat vrouwen met veel toewijding werken aan hun klinische taken. Zij achten vrouwen vanwege het klassieke beeld van vrouwelijkheid zoals empathisch vermogen, sociale intelligentie en verzorgende en communicatieve eigenschappen zeer geschikt voor dit werk.

Praktijkervaring en bijdrage maatschappelijk debat

Met name in de disciplines Techniek, Recht en Economie speelt praktijkervaring een rol bij de selectie van bijzondere en functionele hoogleraren. Het gaat hierbij om ervaring in het bedrijfsleven of in het rechtssysteem. Bij Techniek vertaalt de output zich niet alleen in wetenschappelijke publicaties, maar ook in ontwerpen en octrooien. De praktijkkennis is belangrijk voor zowel het onderwijs als onderzoek op een wetenschappelijke afdeling.

De bijdrage van wetenschappers aan het maatschappelijke debat is met name relevant in de alfa- en gammawetenschappen waar wetenschappers culturele en sociale issues onderzoeken die (in)directe invloed hebben op beleidsmakers, managers en de publieke opinie. Dit blijkt onder andere uit de hoeveelheid vakpublicaties. In de alfa- en gammawetenschappen bestaat 40 procent van de publicaties uit vakpublicaties in tegenstelling tot 18 procent in de bèta- en medische wetenschappen (KNAW 2005). Het onderzoek toont aan dat deze bijdragen door de meerderheid van de respondenten nauwelijks worden meegewogen bij het selecteren van een nieuwe hoogleraar. Slechts de maatschappelijke reputatie (het frequent verschijnen in media en publieke debatten) leidt tot een vergroting van de wetenschappelijke reputatie.

5.3 Sociaal kapitaal

Niet alleen persoonlijk kapitaal en professioneel kapitaal beslissen wie wordt voorgedragen voor een hoogleraarschap. Dit wordt ook beïnvloed door het sociale kapitaal van een kandidaat. Sociaal kapitaal bestaat uit netwerken, informatie, steun en mentoring. Om zichzelf te onderscheiden als een wetenschapper zijn wetenschappelijke publicaties niet genoeg; publicaties moeten gelezen worden, bediscussieerd en geciteerd. Publicaties moeten persoonlijk gerepresenteerd worden in de wetenschappelijke gemeenschap op onder andere internationale conferenties en seminars. Daarom is participatie in wetenschappelijke netwerken en het hebben van de juiste (formeel en informeel) contacten cruciaal voor een succesvolle loopbaan (Kemelgor & Etzkowitz 2001, Gupta e.a. 2004). Een wetenschapper met een uitgebreid sociaal kapitaal maakt deel uit van uitgebreide internationale netwerken, wordt uitgenodigd als *key note speaker* voor internationale conferenties en seminars, bezoekt als onderzoeker of docent buitenlandse universiteiten en is lid van *editorial boards*. Netwerken leveren bovendien informatie, bieden steun en contacten met invloedrijke personen.

Participatie in specifieke netwerken is dus niet alleen belangrijk in zichzelf, maar de totale omvang en dichtheid van netwerken waar men in participeert kan ook belangrijk zijn voor carrièrekansen. Het hebben van een wijde range van ‘zwakke bindingen’ (Granovetter 1974) is vruchtbaar voor het vinden van nieuwe kansen. In een systeem waar steeds meer hoogleraren via het scoutingsysteem worden benaderd, is het van belang zichtbaar te zijn en op de hoogte te worden gehouden van vacatures.

Mijn hoogleraar maakte mij erop attent en die zei ‘dit is jou op het lijf geschreven en ik vind dat je hierop moet solliciteren, het lijkt wel of ze jou op het oog hadden’. Dus daar ben ik nog steeds heel dankbaar voor natuurlijk. Hij zegt: ‘het is een beetje moeilijk, want een goeie kracht laat ik natuurlijk niet graag gaan, maar dit vind ik zo mooi, dit moet je gewoon doen’. En mijn hoogleraar wist het weer van, want hij kwam toch uit een iets andere hoek, die heeft de vacature doorgestuurd. Dus via-via-via, maar ik heb hem dus niet zelf gezien. (Gammawetenschappen, vrouw 7)

De geïnterviewden geven aan dat vrouwen wat minder in ‘de netwerken’ zitten of niet voldoende inspanningen verrichten om een goed netwerk op te bouwen. De reden dat vrouwen niet zichtbaar worden, ligt volgens een aantal commissieleden voornamelijk aan de mindere tijdsinvestering die vrouwen doen. Hierdoor zijn ze minder werkzaam in commissies, besturen en landelijke vakgroepen.

Wat mij opvalt, we zitten toch in een veranderde man-vrouw verhouding in de medische wereld, maar in taakgroepen en commissies vind ik vrouwen toch erg afwezig. En dat kan natuurlijk door de dubbele taak die vrouwen hebben, maar dan nog denk ik dat moet niet het excuus zijn om die zaken niet te doen. Want ze maken zich niet zichtbaar, waar mannen zich op de voorgrond kunnen plaatsen. Dat doen vrouwen te weinig. Met alleen je werk doen en dan weer naar huis fietsen, kom je er uiteindelijk onvoldoende. (Medische wetenschappen, vrouw 7)

De literatuur geeft aan dat in organisaties waar het dominante profiel van de personen op invloedrijke posities mannelijk is, vrouwen vaak moeite hebben om tot zulke netwerken toegang te krijgen (Adler 1993, Rubin 1997, Van Balen 2001, Harris 2002). Vrouwen neigen naar netwerken met enkel vrouwen terwijl mannen in netwerken zitten die voornamelijk bestaan uit mannen, wat resulteert in minder invloedrijke contacten voor vrouwen. Onderzoek van Van Balen (2001) laat zien dat vrouwen voornamelijk samenwerken met vrouwelijke wetenschappers. Of dit ook het geval is bij de vrouwelijke respondenten uit dit onderzoek zijn geen aanwijzingen gevonden. Het hebben van netwerken is echter niet voldoende. De invloedrijke personen uit het netwerk moeten ook op de hoogte zijn van de aspiraties en ambities van kandidaten aangezien deze invloedrijke academici bij benoemingen worden geraadpleegd over potentiële kandidaten. Een vrouwelijke hoogleraar geeft te kennen dat haar aspiraties niet zondermeer werden opgemerkt door haar promotor.

Mijn eigen promotor [...] heeft mij altijd gesteund als ik iets vroeg. Maar hij heeft bij mijn weten nooit actief mijn carrière gesteund. Mij voorgedragen voor dingen. *Never never*. Nu ligt dat sowieso niet zo in zijn aard, maar hij heeft het wel eens gedaan voor mannen uit zijn omgeving. [...] Hij heeft eigenlijk nooit begrepen dat mijn ambitie in het vak net zo groot was als dat van een man. En dat is niet omdat hij niet een schat is, en niet om mij geeft, en mij niet hoog heeft... al die dingen niet. Maar dat het voor mij net zo telt als voor een man, dat zegt hij ook eerlijk - heeft hij wel eens gezegd - dat muntje valt niet. (Alfawetenschappen, vrouw 7)

Ook kan een promotor of hoogleraar een talentvolle kandidaat 'onder de vleugels' nemen en mogelijkheden bieden om naam te maken in het vakgebied, bijvoorbeeld door de auteurspositie op een publicatie.

De eerste en de laatste positie [op een publicatie] zijn het belangrijkste. Vandaar bijvoorbeeld voor mensen die bij mij werken waarvan ik weet dat ze ambitie hebben, dat ik ervoor zorg dat ze op de eerste of de laatste positie staan. (Bètawetenschappen, man 7)

Verschillen in gedrag en verschillen in perceptie van hetzelfde gedrag zijn onontwarbaar met elkaar verbonden in deze kwestie. Soms maken vrouwen andere keuzes (minder tijdsinvestering), soms worden mannen explicieter uitgenodigd en soms gaat het vooral om een verschil in perceptie. Bijvoorbeeld percepties of een wetenschapper al dan niet ambities heeft om door te groeien naar een hoogleraarpositie.

5.4 Conclusie

De academische reputatie, die doorslaggevend is, heeft drie pijlers: het professioneel kapitaal, het sociaal kapitaal en het persoonlijk kapitaal. De selectiebeslissingen zijn voornamelijk gebaseerd op het professioneel kapitaal van een kandidaat dat is ingebed in andere relevante criteria rond persoonlijk en sociaal kapitaal.

Het professioneel kapitaal dat wordt vereist heeft betrekking op publicatielijst, werfkracht en andere vormen van professionele erkenning (prijzen, stipendia). Wetenschappers met een (omvangrijke) deeltijdaanstelling zijn met name bij de lengte van de publicatielijst in het nadeel. Deze normering heeft dus een onbedoeld gendereffect. In de meeste gevallen zijn commissieleden niet bereid om rekening te houden met deeltijdwerk of loopbaanonderbreking bij het hanteren van de strikte *outputcriteria*. Overigens geldt dit zowel voor vrouwelijke als mannelijke commissieleden. Tegen de achtergrond van het gegeven dat deeltijdwerk veelal ten koste gaat van de onderzoekstijd kan de beschikbaarheid in termen tijd een doorslaggevende factor zijn in het carrièreverloop.

Het persoonlijk kapitaal van een kandidaat vormt een belangrijk criterium voor selectie. Het heeft te maken met ‘vertrouwen in de capaciteiten’ en een ‘klik’ tussen de kandidaat en de commissie. Beeldvorming over het verschil in inzet, motivatie en ambitie tussen vrouwen en mannen keert regelmatig terug in de interviews. Hoewel de geïnterviewde vrouwelijke hoogleraren zelf meestal aangeven ambitieus te zijn, worden ze – meestal als gevolg ook van het deeltijdwerk – gepercipieerd als minder ambitieus dan mannen. Bovendien zijn de dominante leiderschapsstijlen sterk geënt op een gedragsrepertoire dat traditioneel meer aan mannen wordt toegeschreven.

Door de opmars van het scout-systeem is het sociaal kapitaal van doorslaggevend belang geworden voor kandidaten om te worden voorgedragen voor een hoogleraarpositie. Een uitgebreid netwerk vergroot de kansen dat geraadpleegde wetenschappers met de naam van een potentiële kandidaat naar voren komen. Dit vergt dus niet alleen een uitgebreid netwerk, maar ook zichtbaarheid en gearticuleerde ambitie bij de invloedrijke wetenschappers in dit netwerk. Het is van belang dat vrouwen steun krijgen vanuit de organisatie of leidinggevendenden zodat zij geïnformeerd zijn over impliciete en expliciete prestaties (en gedrag) om een volgende stap te kunnen zetten.

De drie kapitaaltvormen – professioneel, persoonlijk en sociaal – leiden uiteindelijk tot het symbolische kapitaal, of de academische reputatie, van een kandidaat. Deze reputatie is doorslaggevend in processen van bevordering en promotie aan universiteiten. De reputatie van een wetenschappers wordt ‘via-via’ achterhaald. Hieruit blijkt het belang van sociaal kapitaal bij de opbouw van symbolisch kapitaal. Sommige geïnterviewden stellen dat wanneer de reputatie is gerealiseerd, de onderliggende prestaties vaak minder belangrijk zijn.

HOOFDSTUK 6 DE CONTEXT VAN DE BENOEMING

Het vorige hoofdstuk gaf inzicht in de individuele criteria en het kapitaal dat een kandidaat moet bezitten om voor een hoogleraarpositie in aanmerking te komen. Maar wat is de rangorde van deze criteria bij de uiteindelijke selectie? Welke criteria geven de doorslag? Uit de interviews blijkt dat dit contextafhankelijk is. Dit hoofdstuk gaat in op het institutionele niveau: de ‘fit’ van de kandidaat in de specifieke universitaire context.

6.1 De best fit

De juiste fit tussen de kandidaat en de vraag van de afdeling of groep is volgens veel respondenten van doorslaggevend belang. De meeste universitaire eenheden hebben taken op het gebied van onderzoek en onderwijs, in de medische discipline aangevuld met patiëntenzorg. Afhankelijk van de ontwikkelingen in het vakgebied, de huidige samenstelling van het zittende hoogleraarcorps, de sfeer en samenwerking in de groep, de ambities van het bestuur of het studentenaantal is het noodzakelijk om een toponderzoeker, een ervaren manager of een onderwijshoogleraar aan te trekken. Wie de beste kandidaat is, heeft dus met name te maken met de organisatiecontext en wetenschappelijke discipline.

Toen we dus eenmaal een gespreksorde hadden voor een aantal kandidaten, was het eigenlijk meteen duidelijk; een bijzonder goed vakpersoon, maar niet geschikt voor deze functie hier nu op dit moment. Misschien wel elders, of misschien een ander moment, maar niet hier nu. (Alfawetenschappen, vrouw 9)

Dit komt overeen met onderzoeksresultaten uit HRM-onderzoek die aangeven dat commissies met name op zoek zijn naar de best fit tussen organisatie en kandidaat (Rittenberg 1998, Searle 2003, Jewson & Mason 1986). Een aantal respondenten geeft aan dat men erop let of de kandidaat de bestaande stijl van wetenschapsbeoefening zal continueren en de status-quo zal handhaven.

Maar het belangrijkste lijstje is waarschijnlijk het onofficiële lijstje op grond waarvan de commissie, al dan niet gesteund door ervaringen uit het verleden, concludeert dat er vreedzaam en productief samengewerkt kan worden, dat de kandidaat geen excentriekeling is maar past in de facultaire bedrijfscultuur. [...] Dus niet iemand die een heel nieuw en potentieel ontregelend element zou zijn, met alle onzekerheden van dien, maar iemand die bij voorbaat de indruk wekt dat hij goed past bij wat er al is. [...] De overige kandidaten zouden misschien meer integratieproblemen gehad hebben, zeker als je vanuit de bestaande onderzoeksstructuur denkt, die zouden alternatieve ideeën, nieuwe inhoudelijke elementen binnengebracht hebben. (Alfawetenschappen, vrouw 2)

Volgens sommige respondenten moet het onderzoek van een nieuwe hoogleraar passen binnen de traditie en gelijkenissen vertonen met het onderzoek van de eigen groep.

Ik kan wel een fictief voorbeeld noemen. Neem nou binnen de sociologie de Utrechtse en Amsterdamse school. De Utrechtse is tamelijk formeel, statistisch, tellend, kwantitatief ingesteld. Stel je nou voor: ik ben de directeur van de onderzoeksschool sociologie en ik ben zelf kwantitatief. Dan denk ik: niet weer zo'n kwalitatieve kandidaat uit Amsterdam, ik zie meer in een kwantitatief type, want dat is de enige interessante sociologie die er is. (Alfawetenschappen, man 11)

Ook uit eerder onderzoek blijkt dat *peer reviewers* onderzoeksvorstellen prefereren die gelijk zijn aan het eigen werk (Guetzkow, Lamont & Mallard 2004). Knorr-Cetina (1999) noemt deze praktijken die gebaseerd zijn op gelijkheid 'epistemologische culturen', een elementaire oriëntatie en onderzoeksstijl die onderzoeksgroepen en -velden karakteriseert. Deze preferenties functioneren als kader voor de beoordeling van onderzoekskwaliteit.

Naast een inhoudelijke en taakgerelateerde fit geeft een groot aantal respondenten aan dat een kandidaat de indruk moet wekken dat hij of zij goed zal integreren in de bestaande verhoudingen. Oftewel, niet alleen gelijkenis op onderzoeksontwerp maar ook op basis van persoonlijkheid kan een rol spelen. Nominatie op basis van *similarity* is een belangrijk aspect tijdens het evaluatieproces; commissieleden zijn vanwege onzekerheidsreductie met name op zoek naar mensen die ze kennen en waarin ze vertrouwen hebben.

Je weet wel dat het niet zou moeten, maar soms heb je gewoon een betere klik met iemand. Het kan zijn dat je dat eerder hebt met iemand die je kent of met een interne kandidaat. Dat geeft toch een veilig gevoel, vaak heb je iemand al zien opereren. Daar gaat dan onbewust je voorkeur naar uit. Ik weet niet of dat ook zo werkt met mannen, dat zou best wel eens kunnen. (Gammawetenschappen, man 4)

Een fit heeft niet alleen te maken met de noodzakelijke competentie – onderzoek, onderwijs, bestuur of patiëntenzorg – maar tevens met sociale criteria als het persoonlijk kapitaal van de kandidaat. Vrouwen kunnen op grond van professioneel kapitaal competent verklaard worden, maar vallen vervolgens af omdat ze niet of minder 'geschikt' zijn en/of niet het 'juiste' gedrag vertonen. Oftewel, een vrouwelijke kandidaat heeft een uitstekend *track record* maar de stijl van leidinggeven of persoonlijkheid komt bijvoorbeeld niet overeen met de verwachtingen die binnen de commissie bestaan.

Wat je dan vaak ziet, dan heb je dus een aantal vrouwelijke kandidaten en dan heb je al gauw het gevoel van die gaat het niet redden want die is veel te aardig of te vriendelijk en dat kan gewoon niet. (Bètawetenschappen, man 8)

6.2 De verscheidenheid in context

Uit bovenstaande blijkt dat commissies zoeken naar een kandidaat die het beste in de organisatiecontext past. Die context bepaalt mede welke kandidaat geselecteerd wordt. In de

gesprekken zijn verschillende aspecten genoemd die van invloed zijn op de wijze waarop een benoemingsprocedure wordt ingericht. Het gaat onder meer om de accenten in de financiële ruimte van een afdeling, de interne culturen en het takkenpakket. De verscheidenheid in contextfactoren wordt hieronder beschreven.

Beschikbaarheid van middelen

De externe markt waarin wetenschapsgebieden en disciplines opereren heeft effect op de wijze waarop ze hun onderzoek financieren. Er is sprake van een langzame en continue verandering in de verhouding tussen de eerste, de tweede en de derde geldstroom. Deze verhouding is voor elke discipline verschillend. Een aantal wetenschapsgebieden profiteert in mindere mate van het aanbod aan verschillende geldstromen. In deze gebieden bestaat weinig ruimte voor het ad-hoc creëren van nieuwe leerstoelen voor excellente kandidaten of goed functionerende interne medewerkers. Door de schaarste aan middelen is er weinig mobiliteit aan de top en bestaat een sterke intern gerichte competitie om de beschikbare posities. Volgens enige respondenten bestaat een continue noodzaak om het eigen vakgebied te behouden en te beschermen.

Het is natuurlijk toch een klein wereldje waar veel kinnessinne heerst. Tribalisering, stamverbanden die elkaar bestrijden, die kom je zeker tegen. Het is een pluralistische samenleving. Het zijn allemaal afzonderlijke elkaar bestrijdende waardestelsels. En die zouden op zichzelf nog wel vreedzaam kunnen samenleven als er niet vanaf de jaren '80 enorm bezuinigd was. Die voortdurende bezuinigingen hebben bepaalde takken wel bevoordeeld, tenminste dat is mijn perceptie van de afgelopen vijftientig jaar. Alles wat publiceert in het Engels en volgens het Amerikaanse model georganiseerd is, dat scoort enorm en is eigenlijk steeds centraler geworden. (Alfawetenschappen, vrouw 2)

Andere wetenschapsgebieden beschikken over het algemeen over meer uitgebreide financieringsmogelijkheden voor onderzoeksprojecten, zowel nationaal als internationaal. Dit houdt verband met de economische waarde van de wetenschappen en het kapitaalintensieve karakter van het onderzoek (CBS 2004). Uit de interviews blijkt dat de mogelijkheden voor het creëren van een nieuwe leerstoel of het opzetten van een nieuwe onderzoekslijn in deze wetenschapsgebieden substantieel zijn. Hier bestaat volgens respondenten eerder een schaarste aan goede kandidaten dan aan middelen, waardoor een sterke concurrentiestrijd heerst tussen instituten en centra om goede wetenschappers. Om deze reden maakt men in deze wetenschapsgebieden veelvuldig gebruik van het scout-systeem. Door de markt continu in de gaten te houden, probeert men excellente onderzoekers te werven. Het aantrekken van toponderzoekers doet het prestige van het instituut stijgen, zodat het voor andere onderzoekers aantrekkelijk wordt om geaffilieerd te zijn met het desbetreffende instituut.

Cultuur

Wetenschappelijke disciplines verschillen in hun waarden, epistemologische tradities, werkelijkheidsconcepties en handelingsregels die door academici in meerdere of mindere mate worden gedeeld (Tennekes 1995). In het onderzoek zijn we met name verschillen tegengekomen op het gebied van samenwerking en wetenschapsopvatting. In sommige gebieden bestaat nauwelijks een traditie van samenwerken met wetenschappers binnen het eigen instituut of daarbuiten. Dit staat in relatie met de *individualistische oriëntatie* van deze gebieden; het zijn kleine eenheden en geen conglomeraten van onderzoeksgroepen. De laatste jaren is een verschuiving waarneembaar door de intrede van grootschalig interdisciplinair onderzoek. Hierdoor ontstaan nieuwe mogelijkheden om buiten het eigen vakgebied te treden en nieuwe samenwerkingsverbanden aan te gaan. In de meer individualistisch georiënteerde vormen van wetenschapsbeoefening worden veel posities overgenomen door middel van het leerling-gezel systeem. De 'troonopvolger' is volgens een aantal respondenten vaak ver van tevoren bekend en het profiel wordt in dit geval ook toegeschreven naar deze kandidaat. De wetenschapsopvatting is over het algemeen diffuus; een respondent vergeleek excellente wetenschap met vormen van kunst; individualistisch en subjectief. Deze wetenschapsopvatting kan consequenties hebben op de vormgeving en inhoud van de profielschets, die vaak breed en diffuus is.

Er bestaan ook wetenschapsgebieden waar onderzoeksgroepen conglomeraten zijn van een groter internationaal web van wetenschapsbeoefenaars. Grote onderzoeksgroepen werken samen onder leiding van een projectleider die het onderzoek faciliteert en begeleidt. De cultuur is professioneel en excellente wetenschap is voornamelijk gerelateerd aan het uitvoeren van hoogstaand wetenschappelijk onderzoek. In dit wetenschapsgebied is men volgens respondenten gewend aan culturele diversiteit vanwege de internationale samenwerking en de internationale samenstelling van de staf. De wetenschapsopvatting van deze disciplines wordt door Traweek (1988) als volgt omschreven:

An extreme culture of objectivity; a culture of no culture, which longs passionately for a world without loose ends, without temperament, gender, nationalism or other sources of disorder – for a world outside human space and time.

Deze opvatting over wetenschap heeft zijn weerslag in benoemingsprocedures. Leden zijn overtuigd dat objectieve en meetbare criteria – publicaties en citatiescores – de beste en eerlijkste wijze zijn om wetenschappers te rekruteren.

Het laatste cultuurtype dat we aangetroffen hebben in het onderzoek is met name terug te vinden in praktijk- en professiegerichte wetenschappen. De cultuur is te omschrijven als hiërarchisch, professioneel en competitief. Samenwerking is een standaard concept aangezien verschillende specialismen nodig zijn om vraagstukken en problemen in deze wetenschappelijke context op te lossen. Vanwege het hoge afbreukrisico zoals in de medische wetenschappen is de hiërarchische lijn in de samenwerking in de meeste gevallen zeer duidelijk; verantwoordelijkheden zijn vastgelegd. De wetenschapsopvatting is met name praktijkgericht; onderzoek moet leiden naar betere oplossingen en toepassingen voor de bestaande problemen en systemen in de samenleving. In het profiel ligt het accent op management, praktijkervaring en onderzoeksreputatie.

Taak

In bepaalde wetenschapsgebieden zijn de taken in hoge mate gelijkmatig verdeeld tussen onderzoek en onderwijs. Onderwijstaken nemen daar een aanzienlijk gedeelte in vanwege de grote studentenaantallen aan de faculteiten en de financiële druk om veel studenten te blijven aantrekken voor het behoud van de eerste geldstroom. Dit vereist niet alleen goede docenten, maar ook wetenschappers die onderwijs en onderzoek hebben verzorgd op het gebied van het onderwijscurriculum van desbetreffende faculteit. Een goede match is essentieel.

Het primaat van het onderwijs is (in dit vakgebied) groot. Ik bedoel, waarom stel je mensen aan? Nou, omdat onze verhouding 70% onderwijs en 30% onderzoek is, dus ik kan wel een voorbeeld noemen. Ik zou vanuit een onderzoeksoogpunt die vacature vervuld willen hebben, maar de hoeveelheid studenten die belangstelling heeft voor dat onderwerp is zodanig klein dat de faculteit zegt: 'nee, dat vervullen we niet'. De invloed van de onderwijsdirecteur is wel wat groter dan die van mij, vrees ik [onderzoeksdirecteur]. (Alfawetenschappen, man 11)

In andere vakgebieden is de primaire taak voornamelijk gericht op wetenschappelijk onderzoek. De studentenaantallen in deze gebieden zijn vaak geringer, waardoor de onderwijstaak minder is. Deze wetenschapsgebieden opereren vaak internationaal zodat geconcurrereerd moet worden om de beste academici. Het prestige van de universiteit en onderzoeksschool speelt een belangrijke rol in het aannamebeleid. Bestuur- en managementervaring wordt in alle wetenschapsgebieden een steeds relevantere taak, aangezien hoogleraren regelmatig de functie van afdelingshoofd vervullen. Met name in de medische wetenschappen is het noodzakelijk dat een afdeling adequaat en efficiënt gemanaged wordt vanwege het hoge afbreukrisico in deze sector.

Als laatste onderscheiden respondenten wetenschapsgebieden waarbij de praktijkgerichte taak een elementaire rol speelt. Wetenschappers werken nauw samen met bijvoorbeeld opdrachtgevers uit het bedrijfsleven of hebben contact met klanten en patiënten. Dit is met name het geval in wetenschapsgebieden waar economische en maatschappelijke issues bestudeerd worden die een

directe impact kunnen hebben op beleidsmakers, managers, het rechtssysteem en de publieke opinie. Deze disciplines hebben een veel breder en gestratificeerder publiek dan enkel de internationale wetenschappelijke *reviewers*, en hebben vaak de beschikking over meer additionele middelen.

6.3 Drie typen benoemingslogica's

Bovenstaande contextfactoren – beschikbaarheid van middelen, taken en cultuur - hebben invloed op de wijze waarop het selectieproces wordt vormgegeven en de eisen die aan een professorabele kandidaat worden gesteld. Vanuit het onderzoeksmateriaal kunnen we drie typen benoemingslogica's destilleren (*emerging categories*) met een onderscheidend proces, definitie van de 'beste wetenschapper' en voorkomende gendermechanismen die een rol kunnen spelen tijdens de benoeming. Deze drie typen benoemingslogica's – *crowded house*, *the sky is the limit* en *the company* – worden hieronder nader besproken.

Benoeming 1: Crowded house

Het proces

In deze benoemingsprocedure is met name sprake van open werving en een brede profielschets. Het plaatsen van een advertentie levert bij dit type benoeming een substantieel aantal kandidaten op aangezien er weinig functies vacant komen en het potentieel groot is. De profielschets is een compromis tussen de leden van de wetenschappelijke afdeling of vakgroep met betrekking tot de voorkeuren in inhoudelijke, methodische en epistemologische richting. Commissieleden hebben grote belangen om de eigen onderzoeksrichting te versterken gezien het geringe aantal beschikbare posities. De voorzitter probeert richtingsstrijden in de hand te houden door het profiel breed te houden. Indien de selectiecriteria in dit geval niet duidelijk gedefinieerd zijn, kan de discussie in een later stadium weer hoog oplopen. In deze situaties bestaat de ruimte om de selectie van een nieuwe hoogleraar voornamelijk te baseren op informele criteria of persoonlijke voorkeuren. Het komt volgens respondenten wel eens voor dat – aangezien de vakgebieden klein, overzichtelijk en specialistisch zijn – de opvolger al geruime tijd bekend is. Het profiel wordt door de zittende hoogleraar dan toegeschreven op de voorziene kandidaat.

Beste wetenschapper

De ideale kandidaat is een persoon met ervaring op het gebied van onderwijsmanagement en een onderzoeksonderwerp dat bij de afdeling en het onderzoeksaanbod past. De taken van de hoogleraar zijn in dit type benoeming dan ook gelijk verdeeld over onderzoek en onderwijs. Het persoonlijk kapitaal van een kandidaat – met name in de vorm van persoonlijkheid en leiderschapsstijl – neemt een prominente plaats in. In de individualistische wetenschapscultuur wordt een communicatieve leiderschapsstijl gewaardeerd, waarbij een afdelingshoofd of projectleider strategisch manoeuvreert tussen de autonome groepen binnen de faculteit. Een autoritaire leider wordt door de wetenschappers niet geaccepteerd, men is gehecht aan autonomie. Het leiderschap wordt aan een wetenschapper toegeschreven op basis van gedragskenmerken, het liefst heeft men een charismatisch persoon die een afdeling of groep goed kan representeren.

Ik zal daarop letten, want het is toch wel belangrijk dat er naar zo iemand geluisterd wordt. [...] Is zo iemand in staat om in zo'n facultaire gemeenschap de belangen van de groep te vertegenwoordigen? De keerzijde is dat zo iemand ook wel weer zou moeten kunnen opschieten met zijn eigen medewerkers en als iemand een erg groot ego heeft, dan kan het zijn dat dat problemen geeft. Maar de kans is groot dat je in die commissie weer behoorlijk grote ego's hebt. Die worden van nature aangetrokken door andere grote ego's en niet door timide mensen. (Alfawetenschappen, man 11)

Met betrekking tot het sociaal kapitaal van een kandidaat, is het hebben van goede supportnetwerken en de steun van invloedrijke wetenschappers zeer waardevol. Hierdoor vergaart men bijvoorbeeld kennis over de expliciete en impliciete vereisten van het hoogleraarschap. In deze wetenschapsgebieden komt het vaak voor dat posities worden overgedragen via het leerling-gezel principe, waardoor een kandidaat met een uitgebreid netwerk en invloedrijke contacten kan rekenen op goede referenties en steun tijdens zijn of haar carrière.

Gender

Welke gendermechanismen zouden mogelijk een rol kunnen spelen in dit type procedure? De meeste disciplines in dit model kennen een groot vrouwelijk potentieel en een relatief hoog aandeel vrouwen onder de stafleden. Hier lijkt de genderkwestie door sommige respondenten als enigszins 'achterhaald' te worden bestempeld. Vrouw-zijn is geen issue, ook niet als het gaat om het selecteren van hoogleraren. En mocht het een rol spelen, werkt het volgens respondenten zelfs in het voordeel van vrouwelijke kandidaten.

Als er kwaliteit is, man of vrouw, dan maakt iedereen kans om benoemd te worden. Het is eerder andersom vanwege die positieve actie. Dat idee van 'we moeten ook vrouwen aannemen en niet te kortzichtig zijn', dat zit wel in al die koppen. En niet dat mensen expres geen vrouwen benoemen, in tegendeel. Daar staan ze voor open, denk ik. (Gammawetenschappen, vrouw 1)

De meerderheid van de respondenten geeft aan dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen 'wel goed komt' en dat er sprake is van een verlate cyclus. Echter, in disciplines waar vrouwen nog

steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn – bijvoorbeeld geschiedenis en filosofie – heeft het vrouw-zijn volgens een vrouwelijke respondent weldegelijk invloed. Zij verklaart dat de academische setting wordt geleid door een elite, met informele regels waar men aan moet voldoen – het *old boys network*. Door de grote hoeveelheid van onzichtbare verbanden is het voor nieuwkomers en buitenstaanders moeilijk om binnen te komen.

Mannen doen niets anders dan elkaar *into existence* brengen. [...] Het is voor hen heel belangrijk om de grote wetenschapper of de grote ster te zijn en de openbare sfeer is natuurlijk ook een sfeer van mannen. Het is ook een terrein dat zij niet prijsgeven, dat is gewoon van hen, dat is hun huis waar zij bestaansrecht hebben. Niemand die zich afvraagt: wat doe jij hier? (Alfawetenschappen, vrouw 8)

Ik kan me voorstellen dat de bestaande interne machtsstructuren een niet onbelangrijke rol kunnen spelen in wie er wordt benoemd. Omdat daar traditioneel mogelijkserwijs wat meer mannelijke hoogleraren zitten en daar toch nog een zekere bias aanwezig zou kunnen zijn. Ik denk dat er voor bepaalde vakken tradities zijn die er voor zorgen dat je een bepaalde verdeling van gewichten hebt, die nog een tijdje door zullen werken. (Alfawetenschappen, man 12)

Aangezien bij dit type benoeming de persoonlijkheid en stijl van een kandidaat relevant is, geeft een vrouwelijke respondent aan dat er soms sprake is van een *double bind*. Als vrouwen niet opvallend genoeg zijn en te bescheiden, worden ze niet zichtbaar. Echter, een uitgesproken kandidaat loopt het risico als te eigenzinnig te worden bestempeld. Een mannelijke respondent bevestigt dit:

Maar het is wel zo dat vrouwen meer geneigd zijn om voorzichtig te zijn. Vrouwen zijn over het algemeen niet de persoon die met de vuist op tafel slaan en zeggen: “we gaan die kant op”. En als ze dat doen, dan krijg je direct de reactie: “die niet, nee”. Dan is het ook vrij helder hoor. Want als een man dat zou doen, dan zou er nog over gesproken kunnen worden, maar als een vrouw dat doet is het afgelopen. (Bètawetenschappen, man 11)

Vrouwen in dit type benoeming hebben vaak wel het professioneel kapitaal, en worden door commissieleden competent geacht voor de hoogleraarfunctie, maar vallen in het eindstadium af vanwege persoonlijk kapitaal; ze zijn te opvallend, of te onopvallend, hun leiderschapsstijl is niet politiek, strategisch of tactisch genoeg of ze hebben te weinig overeenkomst met de zittende mannelijke elite. Samenvattend, vrouwen zijn wel competent, maar niet voldoende geschikt.

Benoeming 2: The sky is the limit

Het proces

Door de relatief makkelijke wijze waarop externe financiering wordt aangetrokken, is er ruimte voor het creëren van nieuwe leerstoelen. Zogenaamde *hypes* of populaire issues in de onderzoekswereld worden snel ondervangen met de inzet van strategische hoogleraren. Bestaat de kans om een excellente wetenschapper aan te trekken, dan is er de mogelijkheid om een persoonsgebonden leerstoel in te stellen. Over het algemeen is de profielschets gericht op het aantrekken van de beste wetenschappers primair op onderzoeksgebied. Er wordt voornamelijk open

geworven via journals en emailnetwerken en parallel hieraan wordt actief gescout in nationale en internationale netwerken. De concurrentiestrijd om goede wetenschappers is groot. De meeste kandidaten komen uiteindelijk uit de netwerken van commissieleden of collega-wetenschappers die een goed overzicht hebben van het veld. De benoemingscommissie is klein met een belangrijke rol voor de externe adviseur die een belangrijke stem heeft in het selecteren van de wetenschapper met de beste wetenschappelijke reputatie.

Beste wetenschapper

Een goede wetenschapper is te herkennen aan een reeks van publicaties in hoogwaardige wetenschappelijke journals. Het professioneel kapitaal, met name de onderzoekservaring en prestaties, voert de boventoon.

Voor een hoogleraarschap in de psychologie is het enige wat telt het aantal publicaties en kwaliteit van de publicaties en de impact. Dat is het enige wat eigenlijk telt. (Gammawetenschappen, man 10)

Status wordt naast publicaties gebaseerd op de reputatie en succes van de onderzoeksgroep waar de kandidaat vandaan komt, het aantal promovendi dat een kandidaat heeft afgeleverd en het aantal grote fondsen dat een kandidaat heeft aangetrokken. Door middel van een uitgebreid internationaal netwerk – het sociaal kapitaal – wordt de waarde van het professionele kapitaal vermeerderd. Publicaties moeten gelezen worden, bediscussieerd en geciteerd. Daarom is participatie in internationale netwerken en het hebben van de juiste invloedrijke contacten cruciaal voor een succesvolle loopbaan. Het persoonlijke kapitaal, de presentatie of persoonlijkheid, speelt in dit type benoeming een ondergeschikte rol. Met uitzondering van de leiderschapskwaliteiten van de kandidaat als het een vacature is voor een groepsleider of afdelingshoofd. Deze staat aan het hoofd van een onderzoeksgroep en heeft die functie op basis van expertise en resultaten op desbetreffend gebied en moet wetenschappers kunnen enthousiasmeren en een goed overzicht hebben van de interessante projecten. Pragmatisch, *straight-forward* leiderschap wordt gewaardeerd, persoonskenmerken en tactisch opereren zijn minder van belang.

In dit type benoeming zoekt een commissie naar een kandidaat met een uitstekende academische reputatie op onderzoeksgebied. Een topkandidaat die zich heeft bewezen in de wetenschap is zonder zeer gunstige voorwaarden (hoger salaris, meer personeel, meer apparatuur) moeilijk over te halen om de huidige positie te verlaten. Voor een faculteit of onderzoeksgroep met een goede reputatie zijn de kansen op het aantrekken van een wetenschapper van topkwaliteit aanzienlijk groter.

Dus als je iemand met een grote groep hiernaar toe wilt halen, nou dan heb je heel veel geld nodig. Dat loopt echt in de miljoenen. En dan spreek je dus over wat wij een coryfee zouden willen noemen. Die worden weggekocht door universiteiten in Amerika maar je kan ook wel eens proberen ze terug te halen. (Bètawetenschappen, man 4)

De overige groepen proberen door continu te scouten jong talent in een vroegtijdig stadium naar zich toe te trekken.

Gender

De gendermechanismen die bij dit type benoeming een rol kunnen spelen, uiten zich in de beelden omtrent wetenschap, mannelijkheid en vrouwelijkheid. Vrouwen zijn nog steeds een kleine minderheid in dit wetenschapsgebied en hebben daardoor te maken met vooroordelen en stereotyperingen. Vrouwen zijn nieuwkomers in dit masculiene vakgebied waardoor zij zich eerst moeten bewijzen om stereotype beelden omtrent wetenschap en vrouwelijkheid te weerleggen. Hebben vrouwen zich ‘bewezen’ en is het professioneel kapitaal op niveau, dan hebben vrouwen met behulp van goede netwerken (sociaal kapitaal), een goede kans om naar topposities door te stromen aangezien de bereidheid om vrouwelijk talent te steunen groot is.

Als er vrouwelijke kandidaten zijn, ik denk dat de commissie dan geneigd is om, althans ik ben zelf geneigd om toch wel, rekening te houden met het feit dat er zo weinig vrouwen in de natuurkunde zijn. (Bètawetenschappen, man 4)

Over het algemeen zien respondenten – voornamelijk uit de bètawetenschappen – de noodzaak in van meer vrouwen op hoogleraarposities. Zij geven aan dat de faculteit zich moet inspannen om op vacante hoogleraarposities, als het enigszins kan, vrouwen te benoemen zodat een meer evenwichtige samenstelling van het hoogleraarcorps ontstaat. Hoewel ‘kwaliteit’ het eerste selectiecriteria is, zouden bij gelijke geschiktheid vrouwen de voorkeur verdienen.

Met name door de inzet van persoonsgebonden leerstoelen krijgen vrouwen de mogelijkheid de overstap te maken van UHD naar hoogleraar. Een respondent uit de alfawetenschappen geeft aan dat vrouwen volgens haar meer succes hebben in de bètadisciplines omdat ‘je door gewoon hard te werken, er wel komt, en je geen last hebt van collega’s als je moet publiceren in internationale tijdschriften’. Hiermee geeft de respondent aan dat zij de formele criteria in de bètawetenschappen in de vorm van een strikte publicatienorm objectiever vindt dan in de alfawetenschappen, waar persoonlijk kapitaal van groot belang is.

Een issue wat hier een rol speelt, is de veronderstelde loyaliteit die wetenschappers moeten hebben om carrière te maken. Internationale wetenschap bedrijven vereist constante progressie op het eigen onderzoeksterrein. Wetenschappers die deeltijd werken – ook al is het tijdelijk – missen hierdoor

elementen in de opbouw van het professioneel kapitaal en leggen het tijdens de competitie voor het hoogleraarschap vaak af tegen voltijd werkende wetenschappers. Hoewel dit mechanisme zowel voor mannen als voor vrouwen geldt, heeft het – vanwege het hogere percentage vrouwelijke deeltijdwerkers – een groter effect op vrouwelijke wetenschappers.

Benoeming 3: The company

Het proces

Het laatste type benoeming is te omschrijven als een gesloten systeem waar kandidaten voornamelijk worden uitgenodigd om te solliciteren. De profielschets is eng gedefinieerd en in de meeste gevallen toegeschreven naar een specifieke kandidaat die van tevoren bekend is. Hierdoor vindt de competitie en selectie van kandidaten als het ware plaats voordat de benoemingscommissie is ingesteld. De commissie heeft enkel de taak om de professorabiliteit van de voorgedragen kandidaat te toetsen. Net als bij het tweede type benoeming is de hoeveelheid beschikbare financiële middelen uitgebreid en toegankelijk: de relevante ontwikkelingen in deze sector zijn internationaal van groot wetenschappelijk en maatschappelijk belang. De concurrentiestrijd om goede wetenschappers is groot, waardoor scouten het meest voorkomende wervingssysteem is. Er zijn veel posities te vervullen. Zichtbaarheid, reputatie en invloedrijke informele en formele contacten helpen wetenschappers om de hiërarchische ladder te beklimmen. Vanwege een sterke onzekerheidsreductie worden er veel interne kandidaten bevorderd.

Beste wetenschapper

Beste wetenschapper wordt wel omschreven als een ‘duizendpoot’, meestal een wat meer ervaren wetenschapper. Prestaties op het gebied van onderzoek is een noodzakelijke voorwaarde, maar de uiteindelijke selectie is gebaseerd op persoonlijk en sociaal kapitaal. Van deze kapitaaltvormen is uiteindelijk de leiderschapsstijl een van de meest kritieke punten op basis waarvan een kandidaat wordt voorgedragen.

Het feit dat er zo getrokken wordt aan mensen heeft misschien ook te maken met het medische vak, dat het niet alleen maar een universitaire positie is maar ook heel veel organisatie van de afdeling inhoudt, de patiëntenzorg, het managen van het ziekenhuis. Je kunt 100 keer heel goed zijn in onderzoek, maar als jij heel slecht bent in organiseren en een afdeling bij elkaar houden dan moet je gewoon niet op zo'n positie zitten. En het risico is natuurlijk heel groot, je kunt niet hebben dat zo'n ziekenhuisafdeling in elkaar dondert. Je bent dus echt op zoek naar een schaap met vijf poten, die dit allemaal beheerst, zowel het onderzoek als het management en de patiëntenzorg. (Medische wetenschappen, vrouw 4)

De onderwijstaak is kleiner vanwege het relatief grote aantal stafleden waaronder onderwijstaken kunnen worden verdeeld en speelt hierdoor nauwelijks een rol bij de selectie van kandidaten. Het

sociale kapitaal dat relevant wordt geacht in dit type benoeming is niet alleen de contacten en netwerken in de academische setting, maar ook de banden met en de invloed in de praktijk.

De praktijkgerichte, professionele cultuur kan samengaan met de behoefte aan autoritair leiderschap. Collega's moeten het vertrouwen hebben dat een afdelingshoofd de belangen van de groep kan behartigen en interne conflicten op een snelle en adequate manier kan oplossen. Leiderschap wordt met name toegeschreven op basis van gedragskenmerken en senioriteit.

Gender

Ook in dit type benoeming geldt dat vrouwen in de meeste gevallen hetzelfde professionele kapitaal bezitten als mannen. Het is echter voor vrouwen met een zorgtaak vaak een zware opgave aangezien het beeld heerst dat wetenschapper geen beroep is maar een levensstijl. Mannen hebben in sommige gevallen minder vertrouwen in de totale toewijding van vrouwen aan de wetenschap. In deze wetenschapsgebieden lijkt vrouw-zijn bovendien een negatieve connotatie te hebben in vergelijking met andere disciplines; er worden ook weinig oplossingen gezocht om het geringe aantal vrouwen op hoge posities te doen toenemen. Er bestaan sterke ideeën aan welke eisen een wetenschapper of afdelingshoofd moet voldoen. Vrouwen maken volgens de respondenten een te bescheiden en daadkrachtige indruk, waardoor ze zich minder goed staande weten te houden in deze hiërarchische wereld.

Ik heb wel gehoord dat een hele goede kandidaat, een vrouw, klein van stuk en fragiel, dat iemand van de Raad van Bestuur van een groot academisch centrum zei: 'goh, moeten we nou dat meisje nemen? Dus dat is iets heel cruciaals, de fysieke kenmerken. Dat is anekdotisch, maar als het verhaal klopt, dat is natuurlijk wel absurd. (Medische wetenschappen, man 2)

De invloed van het sociale kapitaal is bij dit type benoeming ook belangrijk.

Ik denk dat het belangrijkste punt is waar vrouwen buiten de boot vallen, dat is op het moment dat zo'n commissie te veel gaat letten op de 'sociale kenmerken' van de kandidaten in plaats van de inhoudelijke kenmerken. Dan gaan ze toch vooral kijken naar vriendjes die ze van elders kennen, reacties van een collega die zegt 'dat is een hele goeie'. Er gaan allerlei argumenten een rol spelen. (Bètawetenschappen, man 11)

6.4 Conclusie

De selectie van de hoogleraren is voornamelijk gebaseerd op een fit tussen de kandidaat en de universitaire context. Afhankelijk van onder andere de huidige samenstelling van de afdeling, de sfeer en samenwerking, de onderwijslast en het takenpakket wordt een toponderzoeker, een ervaren manager of een onderwijshoogleraar aangetrokken. Maar niet alleen een inhoudelijke lacune of expansiewens van een afdeling is doorslaggevend voor de uiteindelijke keuze. Uit de interviews blijkt dat commissieleden de voorkeur geven aan onderzoekers in dezelfde ‘epistemologische cultuur’ of waar het in termen van persoonlijkheid mee klikt.

Uit de interviews bleek een verscheidenheid aan universitaire contexten te bestaan met elk een onderscheidende markt waarin ze opereren, cultuur en takenpakket. Er is geen sprake van één homogene wetenschap, maar een heterogene eenheid die bestaat uit verschillende ‘kleine werelden’. Uit de interviews is gebleken dat deze werelden verschillende selectielogica’s hanteren die afgeleid zijn van de verschillen in de universitaire context. Globaal kunnen we drie typen benoemingen onderscheiden die variëren met betrekking tot hoe het benoemingsproces is ingericht, het vereiste kapitaal van de kandidaat en gendermechanismen in deze procedures.

Het eerste type benoeming *crowded house* kenmerkt zich door een intern gerichte markt waar posities schaars zijn en het profiel breed en diffuus is. Met name het persoonlijke kapitaal kan in de laatste selectiefase van essentieel belang zijn. Vrouwelijke kandidaten vallen vaak af omdat zij wel hetzelfde professionele kapitaal hebben, maar een gebrek hebben aan het juiste persoonlijke kapitaal. Het tweede benoemingstype *the sky is the limit* kenmerkt zich door een internationale markt en voldoende financiële middelen voor het creëren van nieuwe leerstoelen. Er bestaat een schaarste aan kandidaten met een excellent *track record*, met name aan vrouwelijke kandidaten. Als vrouwen zich eenmaal hebben ‘bewezen’ en voldoende geïnvesteerd hebben in het sociale kapitaal, hebben zij een goede kans om naar een toppositie door te stromen. Tot slot het laatste type benoeming *the company* waarbij de markt praktijkgericht is en waar ruimte bestaat om additionele financiering te krijgen voor (strategische of bijzondere) leerstoelen. De ideale kandidaat is een duizendpoot, met voldoende prestaties op onderzoeksgebied, ruime praktijkervaring en academisch leiderschap. Beeldvorming omtrent vrouwelijke wetenschappers kan leiden tot twijfels bij de commissieleden met betrekking tot de loyaliteit en inzet van vrouwen voor het beroep.

HOOFDSTUK 7 SAMENVATTING EN CONCLUSIE

Tot heden is weinig onderzoek verricht naar de benoeming van de invloedrijkste personen in de academische wereld; de hoogleraren. De *leaky pipeline* laat zien dat een onevenredig percentage vrouwen uitvalt tijdens het traject van promovendus naar hoogleraar. Ook worden tijdens de laatste fase relatief meer mannen dan vrouwen bevorderd. Mogelijk bevat de benoemingspraktijk elementen die verschillend kunnen uitwerken voor vrouwelijke kandidaten in vergelijking met mannelijke kandidaten. Doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in benoemingsprocedures van hoogleraren en specifiek in mechanismen die onbedoelde consequenties kunnen hebben voor vrouwelijke kandidaten. De vraagstelling van dit onderzoek luidt:

Hoe verlopen de benoemingsprocedures van hoogleraren aan Nederlandse universiteiten en zijn er aanwijzingen voor gendermechanismen in de procedure en/of de beoordeling van mannelijke en vrouwelijke kandidaten?

Om deze vraag te beantwoorden, is een tweejarig onderzoek verricht naar de werving en selectie van hoogleraren. Het onderzoek is opgedeeld in drie methodologische fasen: 1) cijferanalyse, 2) dossieronderzoek en 3) interviews. Tijdens de eerste fase is een cijferoverzicht samengesteld van het aantal benoemde hoogleraren aan alle Nederlandse universiteiten in de periode 1999-2005. Met behulp van dit overzicht waren we in staat de dynamiek van recente benoemingen bloot te leggen in de verschillende wetenschappelijke disciplines en aan de universiteiten. Tijdens de tweede fase hebben we een kwantitatieve analyse verricht op meer dan 800 benoemingsdossiers van zeven¹² Nederlandse universiteiten. Deze analyse gaf onder andere informatie over de uitval van mannelijke en vrouwelijke kandidaten tijdens het benoemingsproces en het percentage succesvolle vrouwelijke kandidaten in combinatie met het type werving en de samenstelling van de commissie. De laatste fase bestond uit 64 interviews met mannelijke en vrouwelijke leden die recentelijk hebben geparticipeerd in een benoemingsadviescommissie. Tijdens deze interviews zijn we dieper ingegaan op het feitelijke verloop van de procedures en de criteria die worden gehanteerd tijdens het selectieproces.

¹² Vanwege privacyredenen wordt niet bekend gemaakt welke zeven universiteiten in het onderzoek hebben geparticipeerd.

7.1 Beantwoording onderzoeksvragen

Aan de hand van de onderzoeksvragen zullen we de resultaten van het onderzoek beschrijven.

1) Is er sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in recente hoogleraar-benoemingen in relatie tot de sekseratio van promoties?

Om deze vraag te beantwoorden, is het percentage benoemde vrouwelijke hoogleraren in de periode 1999-2005 afgezet tegen het vrouwelijk potentieel – het percentage gepromoveerde vrouwen tussen 1986 en 1992¹³. In de periode 1999-2005 zijn in totaal 3322¹⁴ hoogleraren benoemd; gemiddeld 12 procent hiervan was vrouw. Dit percentage laat de laatste jaren een lichte stijging zien, maar deze stijging is niet voldoende om de Lissabon-doelstellingen (25% vrouwelijke hoogleraren in 2010) te halen. De doelstelling die het Ministerie heeft opgesteld (15% vrouwelijke hoogleraren in 2010) is realistischer aangezien een aantal universiteiten de 15 procent vrouwelijke hoogleraren reeds benadert.

Met betrekking tot het vrouwelijke potentieel voor hoogleraarposities blijkt dat we in een aantal disciplines al enkele jaren kunnen spreken van een aanzienlijk vrouwelijk potentieel, met name in de disciplines Gedrag & Maatschappij (26%), Recht (25%), Taal en Cultuur (24%), en Gezondheid (21%).

Tabel 7.1: Percentage vrouwelijk potentieel, UHD's en benoemde vrouwelijke hoogleraren per discipline

Discipline	Vrouwelijk potentieel (%)	Vrouwelijke UHD's (%)	Benoemingen vrouwelijke hoogleraren (%)
Taal en Cultuur	24	21	16,4
Recht	25	24	14,3
Natuur	11	7	7,6
Techniek	5	4	6,9
Landbouw	16	8	10,8
Gedrag en Maatschappij	26	17	21,5
Economie	6	8	7,0
Gezondheid	21	14	9,7

Bron: *Cijferanalyse Gender & Excellence*, CBS, VSNU-WOPI-1999 t/m 2004

¹³ Vrouwelijk potentieel is in dit onderzoek gedefinieerd als het percentage vrouwen dat gepromoveerd is tussen 1986-1992.

¹⁴ Het gaat hier om alle typen hoogleraren, dus gewoon, bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

In combinatie met het aantal recent benoemde vrouwelijke hoogleraren kunnen we concluderen dat dit potentieel wordt gerealiseerd dan wel benaderd in de relatief kleine eenheden Techniek, Economie en Natuur – weinig potentieel, weinig benoemingen - en Gedrag & Maatschappij – relatief groot potentieel, relatief veel benoemingen. De verschillen zijn het grootst in de discipline Recht, Gezondheid, Taal & Cultuur. We zien tevens een discrepantie tussen het percentage zittend UHD's en benoemde vrouwelijke hoogleraren in de disciplines Taal & Cultuur, Recht en Gezondheid. Dit betekent dat het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de top in de enkele disciplines wellicht een kwestie van tijd is. Maar dat geldt zeker niet voor de wetenschap in de volle breedte; specifieke maatregelen zijn gewenst.

2) Hoe verlopen benoemingsprocedures voor hoogleraren binnen de Nederlandse universiteiten en is er in deze procedures sprake van onbedoelde elementen die de kansen van vrouwen beïnvloeden?

Om het verloop van de benoemingsprocedures te omschrijven, hebben we het proces gestructureerd aan de hand van vier fasen: A) de voorbereidende fase, B) de werving, C) de selectie en D) de benoeming.

A) Tijdens de voorbereidende fase wordt de benoemingscommissie samengesteld en het structuurrapport inclusief profielschets geschreven. Dit zijn essentiële stappen in het benoemingsproces aangezien personen die hierbij betrokken zijn invloed kunnen uitoefenen op de richting van het profiel en de wijze waarop de werving van kandidaten plaatsvindt. Een aantal geïnterviewden geeft expliciet aan dat er sturingsmogelijkheden bestaan, met name in de functie als voorzitter. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd op dit soort invloedrijke posities; uit het dossieronderzoek blijkt dat in 44 procent van de onderzochte benoemingen de commissie uitsluitend uit mannelijke leden bestond. Respondenten geven aan dat een volledig mannelijke commissie nadelige consequenties kan hebben voor vrouwen in verband met het *similar to me* effect (Lin e.a. 1992, Latham & Wexley 1981). Genderschema's beïnvloeden de perceptie van gedrag van mannen en vrouwen (Valian 1998). Voor vrouwen is dit niet altijd gunstig. Dit vermoeden wordt bevestigd door de uitkomsten van het dossieronderzoek: vrouwelijke kandidaten vaker worden voorgedragen door commissies waarin vrouwen zitting hebben. Beide fenomenen hebben in belangrijke een gemeenschappelijk bron, namelijk het aandeel vrouwen in de discipline. Controle op discipline levert het volgende op: uitsluitend de disciplines Maatschappij & Gedrag en Recht vertonen een correlatie tussen de deelname van vrouwen in de commissie en de benoeming van vrouwelijke hoogleraren. Dit blijkt in nog sterkere mate voor commissies waarin meer dan één

vrouw zitting heeft. Een evenwichtige samenstelling heeft een gunstig effect op kansen van vrouwen.

B) Bij de werving voor een nieuwe leerstoel kan gekozen worden voor een open werving – advertentie in journals, dagbladen, internet of andere publieke media – of een gesloten werving – voordracht via netwerken. In de periode 1999-2005 is 64 procent van alle nieuwe hoogleraren geworven via een gesloten procedure. Voor een belangrijk deel is dit te herleiden tot de invoering van het *tenure track* systeem aan enkele universiteiten en faculteiten. Jonge wetenschappers krijgen een contract aangeboden met uitzicht op het professoraat onder de voorwaarde dat zij goed presteren. Dit loopbaanbeleid voorkomt dat talentvolle wetenschappers de instelling verlaten. Er is in deze gevallen geen sprake van een vacature. Het aandeel recent benoemde hoogleraren dat via open competitie is geselecteerd neemt daarmee af. Een andere type ‘gesloten procedure’ betreft de situatie dat er wel een vacature is die echter niet publiek wordt aangekondigd. Kandidaten worden uitgenodigd of voorgedragen door leden van de commissie of geconsulteerde wetenschappers. Uit het dossieronderzoek blijkt dat vrouwen iets vaker worden benoemd in open procedures, maar dit verschil is niet significant.

Het vermoeden, geformuleerd op basis van internationale onderzoeksliteratuur, dat gesloten procedures impliciet nadelig zijn voor vrouwen kon niet worden bevestigd. Vrouwen worden iets vaker dan mannen benoemd via open competitie, maar dit verschil is niet significant. Uit enkele interviews blijkt dat scouts minder vanzelfsprekend vrouwelijke kandidaten in ogenschouw nemen. Mogelijk profileren professorabele vrouwen zich anders dan mannen – meer bescheiden –, bevinden ze zich in andere netwerken (vrouwennetwerken) of wordt de ambitie om hoogleraar te worden anders uitgedrukt. Vrouwelijke kandidaten zouden zich meer zichtbaar kunnen maken en te kennen geven dat zij het hoogleraarschap ambiëren. Met name mannelijke respondenten geven te kennen dat vrouwen zich te weinig in de juiste netwerken begeven en onvoldoende actief en zichtbaar zijn in bestuurlijke kringen. In de praktijk vindt men ‘open’ procedures vaak duur en inefficiënt; daarom krijgen deze procedures soms impliciet toch het karakter van een min of meer gesloten systeem. Hoewel vrijwel alle respondenten zelf verklaren dat ‘de wereld klein’ is en ‘alle kandidaten bekend zijn’, kunnen we toch de vraag stellen of daarmee al het beschikbare potentieel voldoende zichtbaar is.

C) Tijdens de selectiefase worden kandidaten eerst op basis van publicatielijst en *track record* (professioneel kapitaal) en vervolgens op basis van een persoonlijk gesprek (persoonlijk kapitaal)

beoordeeld door de commissieleden. Uit het dossieronderzoek bleek dat de successcores van mannen en vrouwen in deze fase in de verschillende disciplines uiteenloopt. Vrouwen vallen tijdens de selectiefase in bepaalde disciplines vaker uit dan mannen, met name in de disciplines Natuur, Economie en Taal & Cultuur¹⁵. Aan de andere kant hebben vrouwelijke kandidaten betere kansen in de discipline Landbouw. Mogelijke oorzaken voor verschillen in succesvolle sollicitaties die door commissieleden naar voren worden gebracht zijn:

- 1) verschillen in *track record* tussen mannen en vrouwen – vrouwen zouden minder extra curriculum activiteiten noteren of – meestal als gevolg van deeltijdwerk - ouder zijn als zij een vergelijkbaar *track record* hebben als mannen,
- 2) verschillen in gedrag en presentatie voor de commissie,
- 3) vrouwen eisen stellen – zoals een deeltijdaanstelling – die volgens commissieleden niet te vereenzelvigen zijn met de eisen van de functie.

D) Het benoemingsverslag met de voordracht van één of twee kandidaten wordt uiteindelijk voorgelegd aan het faculteitsbestuur en College van Bestuur. Opmerkelijk is dat in veel benoemingsdossiers de redenen van nominatie van een kandidaat ten opzichte van de overige kandidaten niet consequent wordt weergegeven. Uit het dossieronderzoek bleek dat de nominatie vaak als vanzelfsprekend wordt gepresenteerd ‘persoon X is de best beschikbare persoon’ of ‘persoon X is een uitstekende kandidaat’. Onderzoekers hebben beargumenteerd dat vrouwen voordeel ondervinden van formele en transparante procedures (Foschi 1995, Wood 1997). *Accountability* – verantwoording moeten afleggen voor het proces en de uitkomsten van selectieprocessen – dwingt de commissie ertoe de argumenten en gehanteerde criteria per kandidaat op de shortlist helder te formuleren. Commissieleden geven aan dat hoe vager de criteria zijn tijdens het selectieproces, hoe meer deze procedure open kan komen te staan voor een (gender) bias.

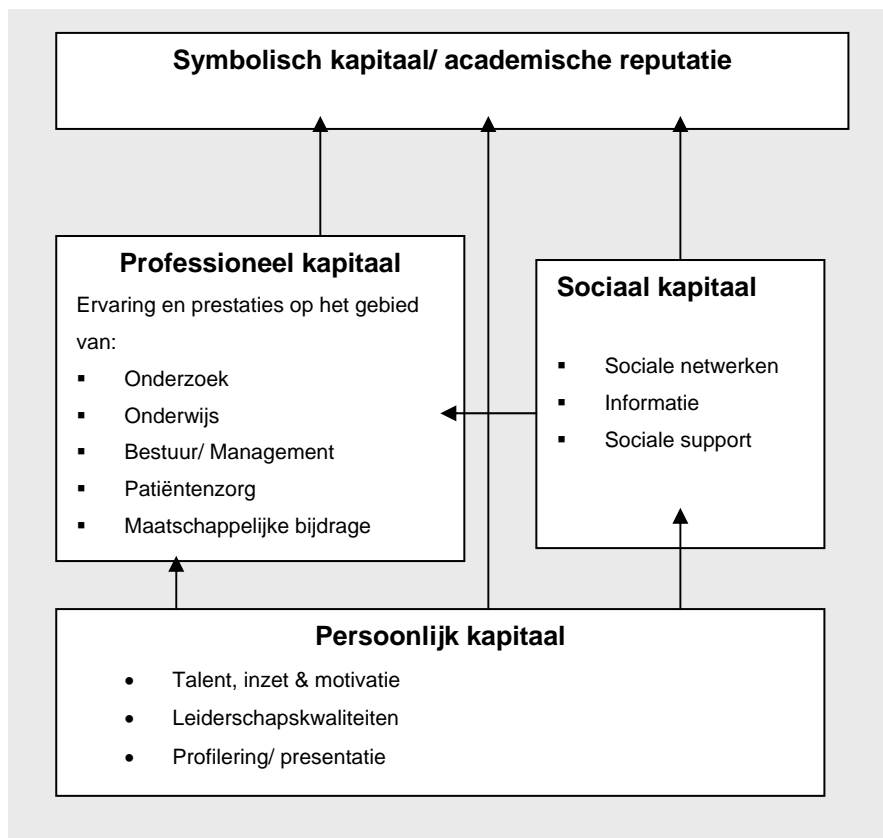
3) Welke criteria worden gehanteerd bij de selectie en uiteindelijke voordracht en is hierbij sprake van mogelijk onbedoelde elementen die de kansen van vrouwen beïnvloeden?

De formele en informele criteria die worden gehanteerd door commissieleden kunnen we liëren aan vier academische kapitaalvormen. We kunnen een onderscheid maken tussen professioneel kapitaal (ervaring en prestaties), persoonlijk kapitaal (eigenschappen en gedragskenmerken) en sociaal

¹⁵ De reden van uitval kunnen we op basis van de gegevens uit het dossieronderzoek geen uitspraak doen omdat we niet kunnen reflecteren op de kwaliteit van de kandidaten aangezien we geen toegang hadden tot alle cv's van kandidaten.

kapitaal (netwerken en support). Deze kapitaalvormen leiden tot het symbolisch kapitaal, of academische reputatie (Bourdieu 1984, Toren 2005).

Figuur 7.1: Schematische weergave van academische kapitaalvormen (vrij naar Toren 2005).



Het persoonlijk kapitaal van een kandidaat heeft te maken met het ‘vertrouwen in de inzet en capaciteiten’ en een ‘klik’ tussen de kandidaat en de commissie. Beeldvorming over het verschil aan inzet, motivatie en ambitie van vrouwen en mannen heeft effect op de beoordeling van kandidaten door de commissie. Hoewel de geïnterviewde vrouwelijke hoogleraren zelf meestal aangeven ambitieus te zijn, worden ze – vaak als gevolg ook van het deeltijdwerk – gepercipieerd als minder ambitieus dan mannen. Het werken in deeltijd wordt door de meerderheid van de respondenten ook gezien als onverenigbaar met een toppositie aan de universiteit; de internationale competitie vereist een fulltime inzet, waardoor het moeilijk is om een hoogleraarpositie in deeltijd uit te voeren. Tevens bestaat het beeld dat men van vrouwen met kinderen niet dezelfde tijdsinvestering kan en mag vragen als van mannen. Overigens blijken veel hoogopgeleide vrouwen geen kinderen te hebben.

Een ander punt is de dominante leiderschapsstijl die geënt is op waarden als autoriteit, overtuigingskracht en overwicht. Dit zijn waarden die over het algemeen eerder aan mannen worden toegeschreven. Kandidaten die een te bescheiden indruk wekken, geven een commissie

minder vertrouwen dat ze een afdeling zouden kunnen representeren of interne problemen adequaat kunnen oplossen.

Het professionele kapitaal van een kandidaat bestaat uit ervaring en prestaties op het gebied van onderzoek, onderwijs, bestuur en eventueel praktijktaken, zoals patiëntenzorg. De rangorde van deze criteria bij de uiteindelijk selectie is afhankelijk van de beoogde taken van de toekomstige hoogleraar. Met betrekking tot het professioneel kapitaal kunnen we opmerken dat in veel procedures de deeltijdfactor niet meegewogen wordt in de waardering van publicatielijsten en *track records*. Bovendien zijn vrouwen in veel gevallen gemiddeld wat ouder als zij dezelfde hoeveelheid publicaties en activiteiten op hun cv kunnen noteren. Een commissie kiest dan bij voorkeur de jongste kandidaat.

Door de opmars van het scout-systeem is het sociaal kapitaal van essentieel belang geworden voor kandidaten om te worden voorgedragen voor een hoogleraarpositie. Een uitgebreid netwerk vergroot de kansen dat geraadpleegde wetenschappers met de naam van een potentiële kandidaat naar voren komen. Dit vergt dus niet alleen een uitgebreid netwerk, maar ook zichtbaarheid, gearticuleerde ambitie, en loyaliteit bij de invloedrijke wetenschappers in dit netwerk. Het is van belang dat vrouwen steun krijgen vanuit de organisatie of leidinggevenden en dat er aan hen gedacht wordt bij het voordragen van kandidaten voor een hoogleraarpositie.

7.2 Naar een conclusie

Hoogleraren bepalen in hoge mate wat wetenschap is, welke gebieden worden geëxploreerd en wie bij de top behoort. De procedure tot het benoemen van hoogleraren is dus een essentieel ritueel in het tot stand houden van de academische structuur en cultuur. Het principe dat tijdens deze procedure prevaleert, is volgens respondenten het meritocratische principe waarbij talent zich uiteindelijk zal bewijzen en wetenschappelijk kwaliteit vanzelf bovenkomt. Traditioneel ligt de nadruk op besluitvorming als rationeel proces voor zowel de organisatie als de kandidaat. Selectie wordt gezien als een opeenvolging van voorgeschreven stappen die gevolgd moeten worden voor een beslissing genomen kan worden. Met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar topposities is men van mening dat de jaren van achterstand voorbij zijn vanwege de positieve actie-maatregelen voor vrouwen die langs deze weg een inhaalslag hebben kunnen maken.

Dit discours van gendergelijkheid aan de universiteit is in sommige gevallen niet geheel in overeenstemming met de complexe dagelijkse praktijk (Benschop 1998, Van den Brink 2003). Dit discours is sterk en wordt gedeeld door zowel beleidsmakers, bestuurders, wetenschappelijke staf als vrouwelijke kandidaten. Dit onderzoek laat zien dat ondanks de beste intenties, selectiebeslissingen gebaseerd zijn op *bounded rationality* (een incomplete zoekactie), persoonlijke voorkeuren en interne logica's van wetenschapsgebieden. Over het algemeen kunnen we concluderen dat er sprake is van impliciete mechanismen in benoemingsprocessen die consequenties hebben voor vrouwelijke kandidaten. In de meeste gevallen zijn het geen directe vormen van genderdiscriminatie, maar is er sprake van onbewuste mechanismen die het genderonderscheid aan de top van de universiteit reproduceren (zie paragraaf 7.1). Deze mechanismen werken als een soort macht van de vanzelfsprekendheid, een gedeelde en meestal onbereflecteerde opvatting van de werkelijkheid die het dagelijks leven in organisaties op effectieve wijze reguleren, zonder dat deze processen expliciet naar voren komen of openlijk worden waargenomen. De wijze van selecteren is verstrengd met de cultuur 'de wijze waarop wij het hier doen' en 'zo is het altijd gegaan'. Oftewel, hoewel de logica voor de actoren in hoge mate vanzelfsprekend is, is het voor nieuwkomers moeilijk om deze te doorgronden en te hanteren.

Voor kandidaten leidt deze vanzelfsprekendheid tot paradoxale situaties omtrent zichtbaarheid en innovatie. Aan de ene kant is het essentieel dat kandidaten voldoende zichtbaar zijn door in de juiste netwerken te functioneren en hun ambities kenbaar te maken aan invloedrijke personen – scouts – in het betreffende academische veld. Het sociale kapitaal moet uitgebreid en divers zijn om het professionele kapitaal te vermeerderen – door bijvoorbeeld samenwerkingsverbanden aan te gaan – en te verspreiden. Aan de andere kant is het op persoonlijk vlak vaak laveren in een omgeving waar strikte impliciete gedragsregels en codes gelden. Dit vereist een tactisch manoeuvreren om een reputatie als kundig (briljant) en betrouwbaar collega op te bouwen en onderdeel te worden van de *inner circle*. Dit kunnen we omschrijven als de socialisatie van de nieuwkomer die zich moet vormen naar de heersende normen en niet al te veel opvallen om in het systeem succesvol te worden. Het is van belang om als nieuwkomer de bestaande machtsstructuren niet te verstoren, tot deze structuur een nieuwkomer binnenhaalt en een bepaalde positie krijgt. Voor vrouwelijke kandidaten komt hierbij soms de ambivalentie rond zichtbaarheid als vrouw, in plaats van wetenschapper. Echter, om hun ambities waar te maken moeten ze weldegelijk opvallen.

De tweede paradoxale situatie heeft te maken met vernieuwing versus de status quo. We hebben gezien dat kandidaten de status quo niet mogen verstoren, maar dat er tevens een hardnekkige

vernieuwingsimpuls gewenst wordt van kandidaten. Kandidaten worden geselecteerd vanwege een match tussen cultuur van de afdeling en het kapitaal van de kandidaat. Het komt er vaak op neer dat personen worden geselecteerd die het dichtst in de buurt komen van de huidige culturele normen en waarden van een betreffende afdeling. Dit heeft vervolgens als consequentie dat niet per definitie de beste wetenschappers, maar de meest ‘geschikte’ wetenschapper wordt geselecteerd. Dit komt overeen met onderzoek uit de psychologie waar grofweg twee keuzestrategieën die mensen hanteren: *satisfying* en *optimizing*. *Satisfying* is wat de grote meerderheid (80%) doet. Dit blijkt vaak de meest efficiënte strategie te zijn, want (a) *optimizing* – de beste zoeken – vergt veel zoekkosten (en dus tijd en geld) en (b) blijft voortdurend onzeker of je ‘de beste’ keuze wel hebt gemaakt. *Satisfying* is aldus een hele rationele strategie, ongetwijfeld ook in selectieprocessen voor hoogleraren. Bovendien hebben mensen de neiging zekerheid over te waarderen, dus ‘weten wat je hebt’ wat ‘goed genoeg’ is leidt al snel tot de uitkomst.

Deze zoektocht naar zekerheid staat haaks ten opzichte van de termen innovatie en wetenschap. Wil het wetenschapssysteem blijven bestaan en succesvol zijn in de toekomst en kunnen concurreren met het buitenland, moeten er vernieuwde elementen – zo ook diversiteit van mensen – in het wetenschapssysteem worden opgenomen. Het rekruteren van ‘klonen’ is hierdoor niet gunstig voor het innovatieve karakter van de Nederlandse universiteiten.

De verscheidenheid belicht

Deze paradoxen hebben een verschillend karakter afhankelijk van de universitaire context. In hoofdstuk zes hebben we geconcludeerd dat er geen sprake is van één homogene wetenschap, maar een heterogene eenheid van disciplines die hun eigen markt – mogelijkheid tot het verkrijgen van financiële middelen –, interne cultuur en zwaartepunten in het takenpakket van een hoogleraar kennen. Globaal kunnen we drie typen selectielogica’s onderscheiden die variëren met betrekking tot de wijze waarop het benoemingsproces is ingericht, het vereiste academische kapitaal van de kandidaat en mogelijke gendermechanismen die een rol spelen. Ze worden hieronder kort toegelicht.

Crowded House

In deze universitaire context zijn hoogleraarposities schaars vanwege een beperkte mogelijkheid om (additionele) financiële middelen aan te trekken. Er bestaat een omvangrijk – en tevens vrouwelijk – potentieel zodat de open geworven vacatures in de regel veel kandidaten opleveren. Gezien de schaarse posities, zijn de belangen rond een benoeming groot en proberen afdelingen of vakgroepen

hun eigen inhoudelijke, methodologische of epistemologische veld te beschermen of uit te breiden. Een benoeming is hierdoor ook wel vergelijkbaar met een tactisch schaakspel. De profielschets wordt breed gedefinieerd en bij een gebrek aan toetsbare criteria ontstaat ruimte voor persoonlijke belangen en voorkeuren. De ideale kandidaat is een wetenschapper met ervaring op het gebied van onderzoek dat overeenkomt met speerpunten uit het onderwijscurriculum. Als manager van de groep moet de kandidaat rekening houden met de verschillende autonome eenheden en strategisch weten te opereren tussen deze groepen. Met name het persoonlijk kapitaal van een kandidaat kan in de laatste fase een essentiële rol spelen. Vrouwen in dit type benoeming hebben vaak wel het professionele kapitaal en worden door commissieleden competent geacht voor de hoogleraarfunctie, maar vallen in het eindstadium af vanwege het persoonlijke kapitaal; ze zijn te opvallend of te onopvallend, hun leiderschapsstijl is niet politiek, strategisch of tactisch genoeg of ze hebben te weinig overeenkomsten met de zittende stafleden. Vrouwen zijn wel competent, maar in onvoldoende mate geschikt.

The sky is the limit

Binnen de universitaire context van het tweede type benoeming zijn er voldoende middelen beschikbaar voor het creëren van nieuwe leerstoelen. Er bestaat een schaarste aan goede kandidaten, waardoor veel procedures via het gesloten en relatief snelle systeem verlopen. Potentiële kandidaten worden vaak in een vroeg stadium al gescout en waar mogelijk op een *tenure track* positie geplaatst. Wetenschappelijke kwaliteit is afhankelijk van het professionele kapitaal van een kandidaat en dan met name van de prestaties op onderzoeksgebied. Vrouwen zijn nog steeds in de minderheid in dit wetenschapsgebied en hebben daardoor vaak in het begin van de carrière te maken met vooroordelen en stereotypering omtrent talent, capaciteiten en inzet. Als vrouwen zich hebben 'bewezen' en voldoende hebben geïnvesteerd in het professionele en sociale kapitaal, dan hebben zij een goede kans om naar een toppositie door te stromen.

The company

Ook bij het laatste type benoeming worden kandidaten in de meeste gevallen uitgenodigd om te solliciteren. Er is schaarste aan gekwalificeerde kandidaten en de concurrentiestrijd tussen universiteiten en medische centra is groot. De profielschets is eng gedefinieerd en vaak op de beoogde kandidaat toegeschreven, waardoor de competitie en selectie van kandidaten reeds plaatsvindt voordat de benoemingscommissie formeel is ingesteld. Deze commissie heeft als enige taak het beoordelen van de professorabiliteit van de kandidaat. De ideale kandidaat is een duizendpoot met voldoende prestaties op onderzoeksgebied, een ruime praktijkervaring en ervaring

op het gebied van management en bestuur. Beeldvorming omtrent vrouwelijke wetenschappers kan leiden tot twijfels bij commissieleden omtrent de loyaliteit en inzet van vrouwen voor het beroep. Hetzelfde geldt voor het traditionele masculiene type leiderschapstijl dat men prefereert; waardoor vrouwen soms minder geschikt geacht worden voor een positie als afdelingshoofd of hoogleraar.

Tot slot kunnen we het tweede deel van de hoofdvraag beantwoorden:

Zijn er aanwijzingen voor gendermechanismen in de procedure en/of beoordeling van mannelijke en vrouwelijke kandidaten?

Vrouwen worden iets vaker benoemd in open procedures, maar de data geven geen ondersteuning aan het vermoeden dat gesloten procedures voor vrouwen een extra hindernis vormen. In absolute aantallen zijn meer vrouwen via de gesloten procedures benoemd dan via de open competitie, maar dit geldt voor mannen in nog sterkere mate. Het andere vermoeden, namelijk dat deelname van vrouwen aan de commissies bevorderlijk zou zijn, is wel gedeeltelijk bevestigd. Dit geldt in versterkte mate voor commissies waarin twee of meer vrouwen zitting hebben.

Voor wat betreft de beoordeling kunnen we concluderen dat een nieuwe hoogleraar wordt geselecteerd aan de hand van meritocratische principes en objectieveerbare criteria, die zijn ingebed in een meer subtiel en plooibaar proces rond personen, criteria en reputaties. De genderdimensie houdt onder meer verband met de deeltijdfactor die een negatief effect heeft op output en publicatielijst, maar nog sterker met minder bewuste opvattingen over ambities en aspiraties van vrouwelijke wetenschappers. Hoewel vrijwel alle geïnterviewden aangeven dat er geen sekseverschil is in kwaliteiten, geven velen wel aan dat er een verschil is in geschiktheid. Deze percepties en genderschema's, die niet overeenkomen met de zelfpercepties van vrouwelijke hoogleraren, kunnen een belangrijke hindernis vormen en deels verklaren waarom met name disciplines die gebruik maken van een scoutingsysteem een discrepantie vertonen tussen vrouwelijk potentieel en benoemingen van vrouwen.

Door de opmars van het scout-systeem is het sociaal kapitaal van essentieel belang geworden voor kandidaten om te worden voorgedragen voor een hoogleraarpositie. Dit vergt dus niet alleen een uitgebreid netwerk, maar ook zichtbaarheid en gearticuleerde ambitie bij de invloedrijke wetenschappers in dit netwerk. De sleutelfiguren in het proces zijn de decanen, afdelingshoofden en directeuren onderzoek. De toegang tot de top verloopt doorgaans via de netwerken rond deze personen.

Niettemin, het verschil wordt kleiner. Het percentage vrouwen onder nieuw benoemde hoogleraren is de afgelopen jaren (vanaf 1999) verdubbeld. Gezien de sterk veranderde verhoudingen onder gepromoveerden kunnen we verwachten dat deze trend zich in de komende jaren zal doorzetten. Talenten zijn niet beperkt tot één sekse, en er is een groeiend bewustzijn van de noodzaak om meer vrouwen te benoemen in besluitvormende en machtige posities in de wetenschappen. Het streven naar *gender equality* is onderdeel van het streven naar excellente wetenschap.

HOOFDSTUK 8 OP WEG NAAR BELEID

Op basis van dit onderzoek kunnen we constateren dat er aanzienlijke verschillen bestaan tussen wetenschapsgebieden met betrekking tot het lokaliseren van specifieke gendermechanismen die mogelijk een rol spelen bij de beoordeling en selectie van wetenschappelijk personeel. In het proces van beleidsontwikkeling is het van belang rekening te houden met deze verscheidenheid. Maatwerk is geboden, zowel om de positie van vrouwen te versterken als ook om de selectieprocessen en met name de onderliggende logica's en organisatiecultuur te ontwikkelen in de richting van genderdiversiteit. Naast een aantal algemene punten biedt dit hoofdstuk specifieke oplossingen waardoor meer maatwerk kan ontstaan¹⁶. Maar we beginnen met enkele algemene aanbevelingen.

8.1 Algemene aanbevelingen

Op grond van dit onderzoek kunnen we constateren dat er verbetering mogelijk is in de carrière-strategieën van vrouwen en in de aard van de benoemingsprocedures.

1. Vrouwen moeten de competitie met mannen kunnen aangaan en die ook kunnen winnen. Dat kan door goede *coaching*, door vrouwen te begeleiden bij het bepalen van wat ze willen en hoe ze daar kunnen komen, door de gaten in hun cv op te sporen en te dichtten. Coaching en mentoring van vrouwen leert hen codes, strategieën en geeft hen toegang tot (in)formele netwerken. Een voorbeeld is het Onderzoeksatelier van de Universiteit Maastricht, een mix van persoonlijke coaching en informatie over carrière en aanvraagstrategieën. Deze vorm van institutionele support bleek succesvol.

2. Stereotype opvattingen over excellente wetenschappers en over mannelijkheid / vrouwelijkheid kunnen leiden tot een onderbenutting van vrouwelijk talent (zgn. *false negative*) maar ook tot een overbenutting van mannelijk talent (zgn. *false positive*). Beiden zijn improductief in termen van voortgaande ontwikkeling in de wetenschappen. Kennis van en reflectie op cultuurgebonden beelden kan een belangrijke strategie zijn om selectieprocessen te optimaliseren. Voortgaande *professionalisering*, in de vorm van een training van één of enkele leden van de benoemingsadviescommissie, zal bijdragen aan de kwaliteit van selectieprocessen. Inzicht in

¹⁶ Bij het samenstellen is tevens gebruik gemaakt van de notitie 'werven en selecteren voor de toekomst' van de Radboud Universiteit Nijmegen

stereotypering, *tokenism*, en allerlei vormen van *bias*, leidt tot grotere transparantie en adequate selectieprocessen.

3. De wetenschap dat men achteraf rekenschap moet afleggen – *accountability* – heeft een preventieve werking. Het gaat daarbij onder meer om de numerieke vertegenwoordiging van vrouwen (hoe hoog is het vrouwelijk potentieel en evenaren wij dit in het facultaire professoraat?). Streefcijfers – in de vorm het sekseratio onder wetenschappelijk potentieel – zouden richtinggevend kunnen zijn voor zoekstrategieën. Dit geldt met name voor disciplines die nu nog een relatief sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen in het professoraat vertonen – Taal & Cultuur, Recht en Gezondheid. Expliciet zoeken naar competente vrouwen leidt soms tot relatief onbekend talent, zo bleek uit het Aspasia programma.

In de Europese Commissie is in het Zesde Kaderprogramma veel ervaring opgedaan met de *Gender Action Plans (GAP)*. Elke aanvraag moet vergezeld gaan van een GAP, waarin het aandeel vrouwen in het vakgebied en in het team worden beschreven als ook de relevantie van de thematiek voor beide seksen. Hoewel de officiële evaluatie nog moet worden afgerond, kunnen we constateren dat deze maatregel invloed heeft. Voor veel aanvragers is dit de eerste keer dat zij zich nadrukkelijk moeten verhouden tot genderkwesties in onderzoek en wetenschap. Vanwege dit effect in termen van bewustwording en het betrekken van meer vrouwen in het team wordt gezocht naar een nieuwe, meer flexibele vorm, van de GAP in het Zevende Kaderprogramma.

4. De tweede dimensie van *accountability* handelt niet over kwantiteit maar over kwaliteit, met name de kwaliteit van selectieproces (hebben onze maatstaven onbedoeld een negatief effect op kansen voor vrouwen?). Vrijwel alle onderzoeken geven aan dat vrouwen minder publiceren. Wanneer dit gegeven wordt gecorrigeerd naar positie vermindert het sekseverschil – hoogleraren voegen hun naam veelvuldig toe aan de auteurslijst. Daarnaast is er onderzoek dat aangeeft dat vrouwen een andere publicatiestijl hebben – minder publiceren, maar met een meer substantiële inhoud. Geen ‘salami-strategie’, maar elke keer een betoog met een nieuw resultaat.

Ook is er een zekere zorg over het onbedoelde effect van nadruk op kwantiteit, in de vorm van een devaluatie van publicaties. Vele publicaties worden uitsluitend gelezen door de *reviewers*, daarna nauwelijks meer. Deze en andere motieven leiden er toe dat niet de lengte van de publicatielijst als maat wordt genomen, maar de kwaliteit van de vijf beste publicaties, door de kandidaat zelf te selecteren. Een belangrijk voordeel is dat de deeltijdfactor dan niet meer impliciet wordt meegewogen in de bepaling van de kwaliteit van een wetenschapper.

Veelal worden deeltijders met name ingeschakeld voor onderwijstaken. Zorgvuldige carrièremanagement behelst het waarborgen van de onderzoekstaken, zodat de wetenschapper na verloop van tijd, gelijk aan de voltijders, de competitie kan aangaan en eventueel kan winnen.

5. Een van de stellingen is '*meer vrouwen in commissies*'. Dit zou leiden tot betere kansen voor vrouwelijke kandidaten. Hoewel dit vermoeden maar gedeeltelijk is geverifieerd door dit onderzoek (na controle gold het voor slechts enkele disciplines) is een representatieve vertegenwoordiging van vrouwen in de commissie gewenst. Dit komt de atmosfeer en de representativiteit van het oordeel ten goede. Daarbij moet wel worden aangetekend dat het benoemen van slechts een vrouwelijk lid contraproductief kan zijn. Zij loopt namelijk het risico van *tokenism*, zichtbaarheid van sekse in plaats van professionaliteit. Dit verklaart wellicht ook waarom vrouwen in enkele gevallen strenger oordelen over vrouwelijke kandidaten dan mannen. Een gemengde samenstelling waarbij geen enkele sekse meer dan 60 procent vervult – de Europese richtlijn in KP6 – verdient navolging.

6. Persoonsgebonden leerstoelen voor vrouwen. Hoewel dit onderzoek geen betrekking heeft op specifieke maatregelen voor vrouwen, kunnen we wel constateren dat vrouwen (meer dan mannen) een persoonsgebonden leerstoel bekleden. Dit is deels het effect van programma's, zoals aan de Vrije Universiteit, om vrouwen te benoemen op specifieke leerstoelen. Positieve actie heeft doorgaans in Nederland een negatieve connotatie, maar blijkt zeer effectief te zijn, mits een competitie-element de kwaliteit waarborgt. De vrouwen krijgen door deze programma's kans om zichtbaar te worden en zich te bewijzen. Een persoonsgebonden leerstoel is aldus een succesvolle overstap naar een regulier professoraat. Ook Aspasia bleek een goede opstap voor vrouwen – velen van hen zijn inmiddels benoemd als hoogleraar. Daarmee functioneren deze maatregelen als een breekijzer. Een effectieve maatregel is: benoem meer vrouwen en geef hen vijf jaar de kans om een onderzoekslijn te ontwikkelen en een team op te bouwen. Bij succes volgt een functionele leerstoel.

Deze zes maatregelen hebben een algemene signatuur, maar zijn in een enkel geval specifiek van belang binnen een bepaalde context. Hieronder beschrijven we de maatregelen aan de hand van de drie ontwikkelde selectielogica's. Eerst op het niveau van de institutie, dan op het niveau van individuele vrouwelijke wetenschappers.

8.2 Aanbevelingen voor de inrichting van benoemingsprocedures

Crowded house

Aangezien bij dit type benoeming open wordt geworven en het profiel breed wordt gehouden, komen veel kandidaten in aanmerking en worden weinig mensen uitgesloten. Geïnvesteed moet worden in een zorgvuldig **kandidatenprofiel** en **transparante criteria**. Het gaat hierbij niet zo zeer om de inhoudelijke component – welke richting binnen het vakgebied – maar de eisen omtrent ervaring en prestaties op het gebied van onderzoek (een bepaalde output) en onderwijservaring en bestuurlijke kwaliteiten.

Sommige universiteiten en faculteiten kennen een wetenschapscommissie die monitort of de profielschets aan bepaalde eisen voldoet, zoals volledigheid en breedte, en of men voor een open sollicitatieronde het profiel niet te veel naar één persoon heeft toegeschreven. Deze zou de taak kunnen krijgen om meer expliciet te letten op issues die nadelig kunnen uitwerken voor vrouwen of andere minderheidsgroepen.

The sky is the limit

Bij dit type benoeming wordt de nadruk vaak gelegd op onderzoeksprestaties. Wellicht heeft een verbreding van vereisten in de richting van onderwijs een gunstig effect op kansen van vrouwen. Ontwikkel een goed model voor **carrièremanagement van deeltijdwerkers**: bescherm hun kerntaken (onderzoekstijd) en verminder de ballast-taken die niet bijdragen aan behoud van carrièrelijn.

Het aandeel vrouwen in deze disciplines is laag. Om deze vakgebieden – zoals Natuur en Economie – aantrekkelijk te maken voor bredere groepen is het noodzakelijk te investeren in het *common sense* beeld rond deze vakken. **De boeiende en maatschappelijk relevante kanten kunnen beter belicht worden.**

The company

Bij dit type benoeming geldt dat bijna alle kandidaten via netwerken uitgenodigd worden om te solliciteren. Aangezien de profielschets niet erg breed is gedefinieerd, komen weinig kandidaten in aanmerking. Van belang is dat commissies niet stoppen met zoeken als zij reeds een kandidaat in gedachten hebben. **Expliciet zoeken naar geschikte vrouwen** blijkt een gunstig effect te sorteren.

Een commissie zou doelstellingen kunnen formuleren omtrent het percentage vrouwelijke kandidaten. Het komt voor dat kandidaten die tijdens de wervingsfase als ‘geschikt’ in beeld zijn gekomen, besluiten niet te solliciteren. Uit de voorgaande hoofdstukken blijkt dat vrouwen vaak meer twijfelen over hun geschiktheid voor de functie dan mannen. Een **persoonlijke benadering** kan een positief effect sorteren.

8.2 Aanbevelingen vrouwelijke wetenschappers

Crowded house

Het sociale kapitaal speelt in dit type benoeming een belangrijke rol en is vaak complex en moeilijk te verkrijgen. Vrouwelijke wetenschappers die vaak toch in een door mannen gedomineerde omgeving terechtkomen, hebben behoefte aan een mentor-mentee die de sociale en politieke omgangsvormen leert als aanvulling op hun persoonlijke kapitaal. De nadruk ligt hierbij dus niet op het professionele kapitaal, maar om de impliciete regels, codes en waarden onder de knie te krijgen die in dit veld heersen.

The sky is the limit

Vrouwen krijgen hun *credits* als ze hun sporen hebben verdiend in de wetenschappelijke arena; het is van belang dat vrouwen samenwerkingsverbanden aangaan en weten hoe ze professioneel en sociaal kapitaal vergaren. Publicaties moeten gelezen worden en geciteerd en door handig gebruik te maken van sociaal kapitaal kan het professionele kapitaal cumuleren. Vrouwen moeten leren strategische keuzes te maken en dus prioriteit geven aan onderzoek.

The company

Vrouwen zijn volgens sommige commissieleden minder zichtbaar vanwege de beperkte tijd die zij besteden aan extra curriculum-activiteiten, zoals commissiewerk. Hierdoor zijn vrouwen minder traceerbaar in het academische veld en hebben zij de kans minder snel gescout te worden voor hoogleraarposities. Door zich te profileren en ambities duidelijk te articuleren naar invloedrijke collega-wetenschappers vergroten vrouwen de kans uitgenodigd te worden om te solliciteren.

Op basis van dit onderzoek kunnen we concluderen dat een gemengde strategie die zowel individuele vrouwen als institutionele processen adresseert goede kansen biedt:

Talentmanagement: het gaat met name om zorgvuldige processen van carrièremanagement, onder meer rond deeltijd werk. Om carrière schade te beperken is het van belang om mensen in tijdelijke deeltijdfuncties vast te houden in de kern van het bedrijf blijven, d.w.z. hun onderzoekstijd te waarborgen. Bovendien zouden scouts expliciet aandacht moeten schenken aan het vrouwelijk potentieel.

Zichtbaarheid: vrouwen moeten strategische keuzes maken die kunnen bijdragen aan hun zichtbaarheid. *Doing the right things*, in plaats van *doing the things right* (De Pater, 2005): meer bestuursfuncties, meer (in)formele netwerken. Uitsluitend goed onderzoek doen is onvoldoende. Een goede mentor leert de codes en ontsluit de netwerken. Specifieke posities voor vrouwelijk talent vergroot de zichtbaarheid.

Toetsing van procedures op onbedoelde negatieve effecten voor vrouwen is een belangrijke onderdeel in de voortgaande professionalisering van werving- en selectieprocessen. In dat kader zal een training van enkele leden van commissies – bij voorkeur de voorzitter – bijdragen aan transparantie in het selectieproces. Kennis van stereotypering en onbedoelde bias (ten aanzien van gender en andere sociale onderscheidingen) is eigenlijk een vereiste voor een kwalitatief goed verloop van selectieprocessen. Ook handelt het hier om beschikbare gegevens over seksratio in het wetenschappelijk potentieel, samenstelling van commissie en reflectie op definities van kwaliteit.

LITERATUURLIJST

- Academy of Finland (1998). *Women in Academia: Report of the Working Group Appointed by the Academy of Finland*, Helsinki: Academy of Finland.
- Adler, N.J. (1993). Competitive frontiers: Women Managers in the triad, *International Studies of Management and Organization*, 23, 3-23.
- AWT (Adviesraad voor wetenschaps- en technologiebeleid) (2002). *Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*, Den Haag: AWT.
- Bagilhole, B. & J. Goode (2001). The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers; a Feminist Investigation, *The European Journal of Women's Studies*, 8 (2), 161-180.
- Balen, B. van (2001). *Vrouwen in de wetenschappelijke arena: sociale sluiting in de universiteit*, Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Balen, B. van & A. Fischer (red.) (1998). *De universiteit als modern mannenklooster*, Amsterdam: Spinhuis.
- Balen, B. van & A. van Vianen (2002). 'Old boys networks' in de academie. Sociale sluiting in universiteiten. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 5 (1), 18-27.
- Banaji, M.R. & A.G. Greenwald (1995). Implicit Gender Stereotyping in Judgments of Fame. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (2), 181-198.
- Benschop, Y. & H. Doorewaard (1998). Six of One and Half a Dozen of the Other: The Gender Subtext of Taylorism and Team-based Work, *Gender, Work and Organization*, 5 (1), 5-18.
- Benschop, Y. & M. Brouns (2003). Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects, *Gender, Work and Organization*, 10 (2), 194-212.
- Boehringer Ingelheim Fonds (1999). *Boehringer Ingelheim Fonds (B.I.F.) and women. Figures and assumptions*, Stuttgart, B.I.F.
- Bordons, M., F. Morillo, M.T. Fernandez & I. Gomez (2003). One step further in the production of bibliometrics indicator at the micro level: Differences by gender and professional category of scientists. *Scientometrics*, 57, 159-173.
- Bosch, M., I. Hoving & G. Wekker (1999). *In het hart van de wetenschap. Naar Total E-quality en diversiteit in de universiteit*, Den Haag, Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid.
- Bosch, M. (2002). Women and Science in the Netherlands: A Dutch Case? *Science in Context*, 15, 483-527.
- Bosch, M. & M. Potting (2001). *Vrouwen moeten door dat plafond heen. Evaluatie van het Aspasia-programma, eerste ronde: ervaringen, resultaten, effecten*, Loekwo.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (2004). *Science of science and reflexivity*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Bredero, J., L. de Bruin, L. van Doveren, L. ten Hove, G. van der Vegt (2003). *Team diversity research*, Groningen/Assen: University of Groningen/ Shell.
- Brink, van den M. (2003). *Paradoxen in Genderstubtekst; Een onderzoek naar de werking van gendersubtekst in relatie tot het keuzeproces van vrouwelijke studenten Aardwetenschappen*, Doctoraalscriptie Cultuur Organisatie & Management, Vrije Universiteit.
- Brouns, M. i.s.m M. Scholten (1999). *De kwaliteit van het oordeel: een onderzoek naar sekse en beoordelingssystemen van NWO en KWAU*, Utrecht: NOV.
- Brouns, M. (2000). The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Research Funding: The Dutch Case, *Higher Education in Europe*, 25, 193-201.
- Brouns M. & E. Addis (2004). Synthesis Report on the Workshop. In *Gender and Excellence in the making*, Brussel, European Commission, 13-32.
- Brouns, M. i.s.m. J. Spits (2001). *Toegang tot de Top. Onderzoek naar selectie kandidaten KNAW-fellowship Rijksuniversiteit Groningen, ronde 1996 tot en met 2000*, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Brouns, M., R. Bosman, & I. van Lamoen (2004). *Een kwestie van kwaliteit. Loopbanen van cum laude gepromoveerde vrouwen en mannen*, Groningen, Rijksuniversiteit Groningen.
- Catalyst (2004), *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*. New York: Catalyst, www.catalystwomen.org.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2005). www.cbs.nl.

- Cole, M., H. Field & W. Giles (2004). Interaction of Recruiter and Applicant Gender in Resume Evaluation: A Field Study, *Sex Roles*, 51 (9/10), 597-608.
- Collinson, D., D. Knights & M. Collinson (1990). *Managing to discriminate*, London/New York: Routledge.
- Dekker, R. (2000). *De wetenschappelijke match. Persoon-cultuur fit en loopbanen van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers*, Amsterdam: Thela Thesis.
- Ellemers, N., H. van den Heuvel, D. de Gilder, A. Maas & A. Bonvini (2004). The Underrepresentation of Women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome, *British Journal of Social Psychology*, 43, 1-24.
- Equal (2006). www.participatiealsprioriteit.nl. European Commission (2005). *Women in industrial research; speeding up changes in Europe*, Brussel, European Commission.
- European Commission (2005). *Women & Science, Excellence & Innovation – Gender Equality in Science*, Brussel, European Commission.
- European Technology Assessment Network (ETAN). (2002). Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. Bekeken op 10 november 2004: <http://www.ftp.cordis.lu/pub/etan/docs.women.pdf>.
- Eustace, R. (1988). The criteria of staff selection, do they exist, *Studies in Higher Education*. 13, 239-257.
- Evans, C. (1995). Choosing people: recruitment and selection as leverage on subjects and disciplines, *Studies on Higher Education*, 20 (3), 253-267.
- Foschi, M. (1995). Assessing job applicants; the relative effects of gender, academic record, and decision type. *Small Group Research*, 26 (3), 328-352.
- Foschi, M. (2000). Double standards for competence, Theory and Research, *Annual Review of Sociology*, 26 (1), 21-42.
- Fox, M. (2005). Gender, family characteristics and publication productivity among scientists, *Social Studies of Science* 35 (1), 131-150.
- Glänzel, W. & U. Schoepflin (1999). A bibliometric study of reference literature in the sciences and social sciences. *Information Processing and Management*, 35, 41-44.
- Granovetter, M.S. (1974). *Getting a job, A study of contacts and careers*, Cambridge/Massachusetts: Harvard University Press.
- Greenwald, A.G. & M.R. Banaji (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-Esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4-27.
- Greenwald, A.G., M.R. Banaji, L.A. Rudman, S.D. Farnham, B.A. Nosek & D.S. Mellot (2002) A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-Concept. *Psychological review*, 109, 3-25.
- Guetzkow, J., M. Lamont & G. Mallard (2004). What is originality in the humanities and the social sciences? *American Sociological Review*, 69, 190-212.
- Gupta, N., C. Kemelgor, S. Fuchs & H. Etzkowitz (2004). The 'Triple burden': A cross-cultural analysis of the consequences of discrimination for women in science. In *Gender and Excellence in the making*, 41-51. Brussel, European Commission.
- Harris, H. (2002). Think international manager, think male: Why are women not selected for international assignments?, *Thunderbird International Business Review*, 44(2), 175-203.
- Hearn, J. (2004). Gendering men and masculinities in research and scientific evaluations. In *Gender and Excellence in the making*, Brussel, European Commission, 57-68.
- Heilman, M. (1995). Sex stereotypes and their effect in the workplace; What we know and don't know. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10 (6), pp 3-26.
- Hoving, I., M. Brouns, A. Fischer, A. Linders & M. Scholten (1998). *Women in science and humanities, the difference that makes the difference*, Utrecht: NOV.
- Husu, L. (2000). Gender Discrimination in the promised land of gender equality, *Higher Education in Europe*, 25 (2), 221-228.
- Husu, L. (2004). Gate-keeping, gender equality and scientific excellence. In *Gender and Excellence in the making*, Brussel, European Commission, 69-76.
- Jewson, N. & D. Mason (1986). Modes of discrimination in the recruitment process: formalization, fairness and efficiency. *Sociology*, 20 (1), 43-63.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kekale, J. (1999). Preferred patterns of academic leadership in different disciplinary (sub)cultures, *Higher Education*, 37, 217-238.

- Kemelgor, C. & H. Etzkowitz (2001). Overcoming isolation; women's dilemmas in American academic science, *Minerva* 39, 239-257.
- Khurana (2002). *Searching for a corporate savior. The irrational quest for charismatic CEO's*, New Jersey: Princeton University Press.
- KNAW (2005). *Judging research on its merits. An advisory report by the Council for the Humanities and the Social Sciences Council*, Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences: Amsterdam.
- Knights, D & W. Richards (2003). Sex discrimination in UK academia, *Gender Work and Organization*, 10 (2), 213-238.
- Knorr Cetina, K. (1999). *Epistemic cultures, how the sciences make knowledge*, Cambridge/Massachusetts: Harvard University Press.
- Kochan, T., K. Bezrukova, R. Ely, S. Jackson, A. Joshi, K. John, J. Leonard, D. Levine & D. Thomas (2002). *The effects of diversity on business performance: report of the diversity research network*, Cambridge/Massachusetts: MIT Sloan School of Management
- Latham, G. & K. Wexley (1981). *Increasing productivity through performance appraisal*. Reading Massachusetts: Addison-Wesley.
- Levine, D. & D. Thomas (2002). *The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research Network*, Cambridge/Mass: MIT Sloan School of Management.
- Lin, T., G. Dobbins & J. Farth (1992). A field study of race and age effects on interview ratings in conventional and situational Interviews, *Journal of Applied Psychology*, 77, 363-371.
- Lindberg, L., U. Riis & C. Wallin (2003). *Gender equality in Swedish higher education – a complex issue II*, paper presented during ECER conference Hamburg.
- Long, J.S. (1992). Measures of sex differences in scientific productivity, *Social Forces*, 71, 159-178.
- Nederlands Observatorium van Wetenschap en Technologie (NOWT). (2003). *Wetenschaps- en technologie-indicatoren*, Den Haag: Deltahage.
- Nieva, V. F. & B. A Gutek (1980). Sex effects on evaluation, *Academy of Management Review*, 5, 267-276.
- Nilsson, J. (1997). Utvärdering av de vetenskapliga rapporterna (Evaluation of the scientific reports). *MFR informerar* (Information from the Swedish Medical Research Council) 3, 8-9.
- Noordenbos, G. (1995). The gender gap in academe, de positie van vrouwen aan de universiteiten in internationaal perspectief, *Universiteit & Hogeschool*, 41 (3), 36-45.
- Noordenbos, G. (2000). *Vrouwen in de academies van wetenschappen. Van uitsluiting tot uitzondering*, Nijmegen: Walburg pers.
- OCW (2005). *Onderzoekstalent op waarde geschat*, Den Haag: OCW.
- Pater, I. (2005). *Doing things right or doing the right thing, a new perspective on the gender gap in career success*, dissertation, University of Amsterdam.
- Portegijs, W. (1993). *Jammer dat u gaat. Het snelle vertrek van vrouwelijke wetenschappers: een lek in het emancipatiebeleid*, Utrecht: Jan van Arkel.
- Portegijs, W. & M. Brugman (1998). *De weg naar de wetenschappelijke top. Naar een evenredige vertegenwoordigen van mannen en vrouwen*, Leiden.
- Rittenberg (1998). Hiring faculty: the best "fit" or "best athlete", *Issues in Accounting Education*, 13 (3), 717-719.
- Rubin, J. (1997). Gender, equality and the culture of organizational assessment, *Gender Work and Organization*, Special Issue.
- Schiebinger, L. (1999). *Has feminism changed science?* Cambridge/Massachusetts: Harvard University Press.
- Searle, R. (2003). *Selection & Recruitment, a critical text*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- She Figures 2006*. (2006). Brussels, European Commission, DG Research, Women and Science Unit.
- Smith, N., V. Smith & M. Verver (2005). *Do women in top management affect firm performance? A panel Study of 2500 Danish Firms*, Bonn: IZA
- Sonnert, G. & G. Holton (1996). *Who succeeds in science? The gender dimension*, New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press.
- Steinpreis, R., K. Anders & D. Ritzke (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure applicants, a national empirical study, *Sex Roles*, 41 (7/8), 509-528.
- Stobbe, L., M. van den Brink & S. van Duijnhoven (2004). *Images of science, scientific practice and femininity amongst physicist*, FOM publication, Utrecht.

- Teigen, M. (2002). The suitable few: managerial recruitment practices in the Norwegian state bureaucracy, *Scandinavian Journal of Management*, 18, 197-215.
- Tenneks, J. (1995). *Organisatiecultuur, een antropologische visie*, Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Thorvaldsdottir, T. (2004). Engendered opinions in placement committee decisions. In *Gender and Excellence in the making*, Brussels, European Commission, 103-109.
- Toren, N. (2005). The persistence of gender inequality in academia. In: *Gender equality in higher education, Miscellanea*. Third European Conference Genoa, 13-16 April 2003 edited by V. Maione, 349-354. Milan: FrancoAngeli.
- Traweek, S. (1988). *Beamtimes and lifetimes; the world of high energy physicists*, Cambridge: Harvard University Press.
- Turner, L. (2006). Gender diversity and performance. In *Women in science and technology: the business perspective*, Brussels, European Commission, 69-80.
- Valian, V. (1998). *Why so slow? The advancement of women*, Cambridge/Massachusetts: MIT.
- Vianen, A. van (1987). *Het selectie Interview, over de rol van sekse-stereotypes*, dissertatie, Leiden.
- Vianen, A.E.M., M. Ottens & E. C.M. van Schie (1997). Wetenschappelijke productie van vrouwen en mannen in de psychologie. Deelname in de publicatierace, *Nederlands Tijdschrift voor de psychologie*, 52, 192-198.
- Visser, A., M. Dierdorp & H. van Emmerik (2003). *Succes en dilemma's van een stimuleringsmaatregel. Evaluatie van het Aspasiaprogramma*. Op: <http://www.fss.uu.nl/ngv/samenvatting%20ASPASIA.pdf> (bekeken op 5 november 2004)
- Vucht Tijssen, B.E. van (2000). *Talent voor de toekomst, toekomst voor talent. Plan van aanpak voor het wetenschapspersoneelsbeleid*, Utrecht: VSNU.
- Wellcome Trust (1997). *Women and peer review. an audit of the Wellcome Trust's decision making on grants*, London, the Wellcome Trust.
- Wennerås, A. & C. World (1997). Nepotism and sexism in peer-review, *Nature*, 387, 341-343.
- Wesseling, L. (2001). *Geleerde moeders*, Amsterdam: de Balie.
- Willemsen, T. (2002). De schaarste aan vrouwelijke hoogleraren in Nederland, *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 20 (4), 210-222.
- Willemsen, T. (2003). Vrouwelijke hoogleraren: hoe meer, hoe beter, *Vrouwelijke hoogleraren in Nederland*. Verslag van het symposium 'Iedereen hoogleraar m/v? Hoogleraarschap in de eenentwintigste eeuw.' van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren 30 mei 2002.
- Wood, F. (1997). *The peer review process*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- WOPI (Higher Education Staff Information) (2005), *Numbers of university staff*. Utrecht, VSNU. <http://www.vsnu.nl>
- IJzendoorn, M. (2003). Vrouwelijke ISED hoogleraren worden vaker geciteerd dan hun mannelijke collega's. <http://www.childandfamilystudies.leidenuniv.nl/index.php3?m=149&c=142>
- Zuckerman, H. (1987). Persistence and change in the careers of men and women scientists and engineers: A review of current research. In: L.S. Dixon (ed), *Women: Their underrepresentation and career differentials in science and engineering*. Washington: National Technical Information Service, 123-156.
- Zuckerman, H., J. Cole & J. Bruer. (eds) (1991). *The outer circle: Women in the scientific community*, New York: W.W. Norton.

BIJLAGEN

I CIJFERS PER UNIVERSITEIT

II METHODOLOGIE

BIJLAGE I CIJFERS PER UNIVERSITEIT

Cijfers over recente benoemingen zijn door de universiteiten zelf aangeleverd en gecontroleerd. Het gaat hier om alle benoemingen, bijzonder en gewoon hoogleraar (functioneel, strategisch & persoonsgebonden). Het potentieel is berekend aan de hand van cijfers van CBS.

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM

TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT

TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN

RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN

UNIVERSITEIT LEIDEN

UNIVERSITEIT MAASTRICHT

RADBOUD UNIVERSITEIT NIJMEGEN

ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM

UNIVERSITEIT VAN TILBURG

UNIVERSITEIT TWENTE

UNIVERSITEIT UTRECHT

WAGENINGEN UNIVERSITEIT

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Universiteit van Amsterdam in totaal 421 hoogleraren benoemd, inclusief bijzondere leerstoelen. Het hoogste aantal benoemingen vindt plaats bij de faculteit Geneeskunde AMC (100).

Tabel 1: Totaal aantal benoemingen UvA 1999-2005¹⁷

Faculteit	Benoeemingen 1999-2005		
	Aantal benoemingen	Aantal vrouwen	Percentage benoemde vrouwen
Geesteswetenschappen	76	19	25
Rechtsgeleerdheid	42	4	9,5
Natuurwetenschappen WI	72	6	8,3
Maatschappij- en gedragswetenschappen	70	17	24,3
Economische wetenschappen	51	4	7,8
Tandheelkunde	7	0	0
Geneeskunde	100	15	15
TOTAAL	418¹⁸ (421)	65	15,6

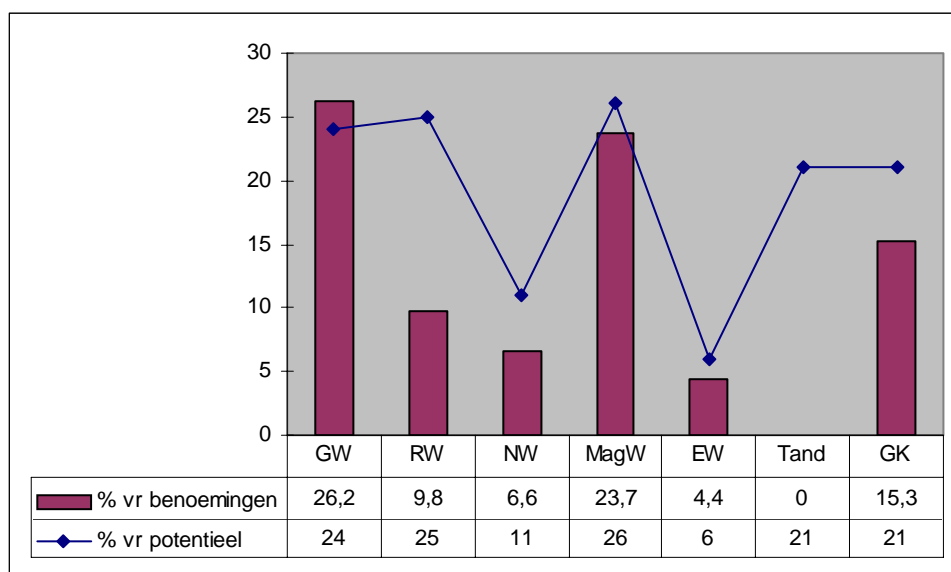
Uit tabel 1 komt naar voren dat het percentage vrouwelijke hoogleraren dat wordt benoemd sterk varieert per faculteit. De faculteiten Geesteswetenschappen en Maatschappijwetenschappen scoren het hoogst; respectievelijk 25 en 24 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw. De faculteit Tandheelkunde heeft in deze periode geen enkele vrouw benoemd.

Onderstaande figuur toont de discrepantie tussen het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel. Bij Geesteswetenschappen, Maatschappij- en gedragswetenschappen en Economische wetenschappen zijn in deze periode ongeveer evenveel vrouwelijke hoogleraren benoemd als op basis van promotiecijfers (het potentieel) verwacht mag worden. De discrepantie is groot bij de faculteiten Rechtswetenschappen en Tandheelkunde.

¹⁷ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

¹⁸ Verschil 419-421 vanwege drie academiehoogleraren, die niet direct verbonden zijn aan een faculteit

Figuur 1: discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen per faculteit¹⁹



Onderstaande tabel geeft een overzicht van de benoemde hoogleraren aan de UvA per jaar. Het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren fluctueert sterk tussen 1999 en 2005.

Tabel 2: Aantal benoemingen hoogleraren UvA

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	Vrouw		man	Vrouw			
			%			%		% vr
1999	47	4	7.8	9	3	25.0	63	11,1
2000	42	7	14.3	16	1	5.9	66	12,1
2001	40	4	9.1	10	1	9.1	55	9,1
2002	40	14	25.9	9	3	25.0	66	25,8
2003	51	8	13.6	13	3	18.8	75	14,7
2004	27	7	20,6	14	0	0	48	14,6
2005	26	5	16,1	12	5	29,4	48	20,8

¹⁹ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Vrije Universiteit in totaal 385 hoogleraren benoemd. Het hoogste aantal benoemingen vindt plaats bij de faculteiten Geneeskunde (90), Exacte Wetenschappen (53) en Aard- en levenswetenschappen (50).

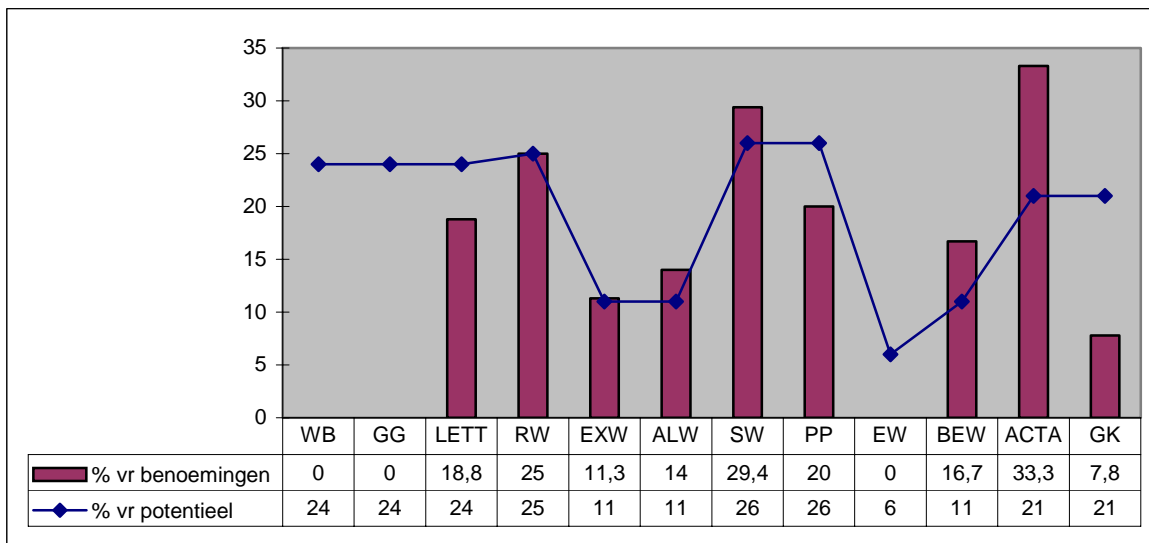
Tabel 3: Totaal aantal benoemingen VU 1999-2005²⁰

Faculteit	Benoeemingen 1999-2005		
	Aantal benoemingen	Aantal vrouwen	Percentage benoemde vrouwen
Wijsbegeerte	7	0	0
Godgeleerdheid	18	0	0
Letteren	16	3	18,8
Rechtsgeleerdheid	32	8	25
Exacte Wetenschappen	53	6	11,3
Aard- en levenswetenschappen	50	7	14
Sociale Wetenschappen	34	10	29,4
Psychologie en Pedagogiek	30	6	20
Economische wetenschappen en Bedrijfskunde	43	0	0
Bewegingswetenschappen	6	1	16,7
Tandheelkunde (ACTA)	6	2	33,3
Geneeskunde	90	7	7,8
TOTAAL	385	50	13,0

Uit de tabel komt naar voren dat het percentage benoemde vrouwen sterk varieert. De faculteit Tandheelkunde scoort het hoogst: in één derde van de benoemingen in de periode 1999-2005 ging het om een vrouwelijke benoeming. Hierbij moet echter wel worden opgemerkt dat het hier om een kleine faculteit gaat. Sociale wetenschappen scoort ook goed met 30 procent benoemingen van vrouwelijke hoogleraren. Bij de faculteiten Wijsbegeerte, Godgeleerdheid en Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde werd in de periode 1999-2005 geen enkele vrouw benoemd.

²⁰ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

Figuur 2: discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen per faculteit²¹



Bovenstaand figuur toont de discrepantie tussen het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel. Enkele faculteiten, Aard- en Levenswetenschappen, Sociale wetenschappen, Bewegingswetenschappen en Tandheelkunde hebben meer vrouwelijke hoogleraren benoemd dan op basis van het potentieel verwacht kan worden. Faculteiten zoals Rechtswetenschappen en Exacte wetenschappen laten een minimale discrepantie zien tussen het potentieel en het percentage benoemde vrouwen. Met name de discrepantie bij Gezondheid en Wijsbegeerte en Godgeleerdheid is groot.

Tabel 4: Aantal functionele en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	vrouw		man	vrouw			
			%			%		% vr
1999	29	2	6,5	8	1	11,1	40	7,5
2000	42	3	6,7	8	1	11,1	54	7,4
2001	32	11	25,6	16	2	11,1	61	21,3
2002	33	2	5,7	21	1	4,5	57	5,3
2003	40	5	11,1	13	2	13,3	60	11,7
2004	30	3	9,1	18	7	28	58	17,2
2005	24	8	25	19	4	17,4	55	21,8

Tabel 4 laat het aantal benoemingen aan de Vrije Universiteit zien uitgesplitst naar gewoon hoogleraar en bijzonder. Het totaal aantal benoemingen stijgt sterk van 40 naar rond de 60 benoemingen per jaar. Het aantal benoemingen van vrouwelijke hoogleraren kent een sterke

²¹ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

uitschieter in 2001 door de benoeming van zeven vrouwelijke deeltijdhoogleraren bij de faculteit rechten. Dit aantal daalt in 2002 sterk om in 2005 weer toe te nemen naar 25 procent.

TECHNISCHE UNIVERSITEIT DELFT

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Technische Universiteit Delft in totaal 196 hoogleraren benoemd. Het hoogste aantal benoemingen vindt plaats bij de faculteiten Civiele Techniek en Geowetenschappen (36) en Technische Natuurwetenschappen (33).

Tabel 5: Aantal benoemingen TU Delft²²

Faculteit	Benoeemingen 1999-2003		
	Aantal benoemingen	Aantal vrouwen	Percentage benoemde vrouwen
Bouwkunde	25	2	8,0
Civiele Techniek en Geowetenschappen	36	0	0
Elektrotechniek, Wiskunde & Informatica	28	3	10,7
Lucht- en Ruimtevaarttechniek	9	0	0
Ontwerp, Constructie en Productie	29	1	3,4
Techniek Bestuur en Management	31	3	9,7
Technische Natuurwetenschappen	33	1	3,0
Werktuigbouw, Maritieme Techniek en Materiaalwetenschappen	5	1	20
TOTAAL	196	11	5,6

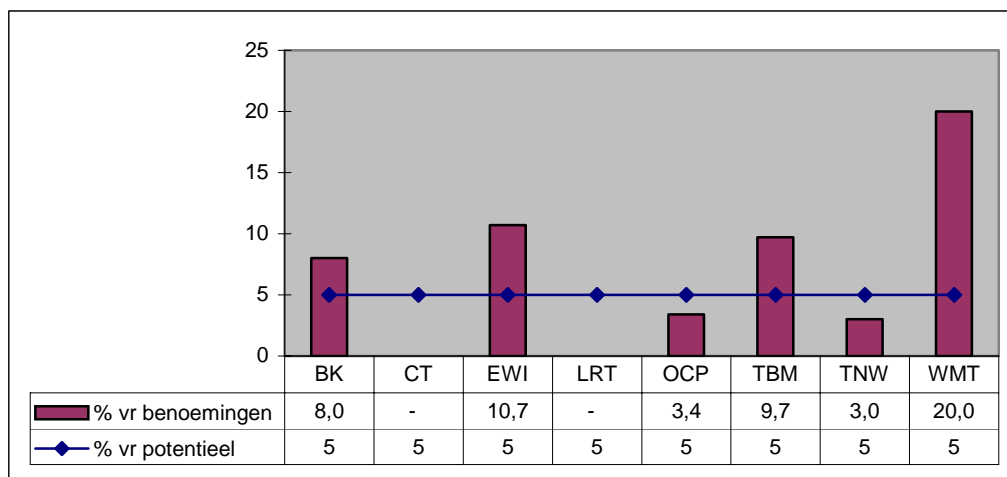
Uit de tabel komt naar voren dat de percentages vrouwen die worden benoemd sterk fluctueren tussen de faculteiten. De Faculteit Werktuigbouw, Maritieme Techniek en Materiaalwetenschappen (20%), Elektrotechniek, Wiskunde & Informatica (11%) en de faculteit Techniek, Bestuur & Management (10%) kennen het hoogste percentage vrouwelijke hoogleraren. Het gaat in alle gevallen om de benoeming van één tot drie vrouwelijke hoogleraren. De faculteit Civiele Techniek en Geowetenschappen en de faculteit Lucht- en Ruimtevaarttechniek hebben in deze periode geen enkele vrouw benoemd.

Onderstaande figuur 3 toont de discrepantie tussen het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel. We zien dat bij de faculteiten Bouwkunde, Elektrotechniek, Wiskunde & Informatica, Techniek, Bestuur en Management en Werktuigbouw, Maritieme Techniek en Materiaalwetenschappen in deze periode meer vrouwen zijn benoemd dan dat we op basis van het potentieel

²² Het is nog niet duidelijk of het hier gaat om alle benoemingen of enkel de functionele benoemingen.

in de Technische Wetenschappen²³ kunnen verwachten. De grootste discrepantie tussen benoemingen en potentieel ligt uiteraard bij de faculteiten die geen enkele vrouwelijke hoogleraar hebben benoemd in de periode 1999-2005.

Figuur 3: Discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen per faculteit.



Het totaal aantal nieuw benoemde hoogleraren daalt sterk vanaf 2002. Het percentage benoemde vrouwen lijkt vanaf 2002 redelijk constant met twee benoemingen per jaar.

Tabel 6: Aantal functionele en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen (aantallen)		
	man	vrouw	
			%
1999	36	0	0
2000	34	2	5,6
2001	35	0	0
2002	17	1	5,6
2003	22	2	8,3
2004	20	2	9,1
2005	23	2	8,0

²³ De gegevens over het potentieel zijn niet verder te differentiëren in verschillende faculteiten. Daarom wordt het aantal gepromoveerde vrouwen in de Technische Wetenschappen als uitgangspunt genomen.

TECHNISCHE UNIVERSITEIT EINDHOVEN

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Technische Universiteit Eindhoven in totaal 186 hoogleraren benoemd. Het hoogste aantal benoemingen vindt plaats bij de faculteiten Wiskunde en Informatica (33), Techniek & Management (32) en Biomedische Technologie (27).

Tabel 7: Totaal aantal benoemingen 1999-2005²⁴

Faculteit	Benoemingen 1999-2005		
	Aantal benoemingen	Aantal vrouwen	Percentage benoemde vrouwen
Wiskunde & Informatica	33	2	6,1
Technische Natuurkunde	14	2	14,3
Werktuigbouwkunde	14	0	0
Elektrotechniek	21	0	0
Scheikundige Technologie	16	0	0
Bouwkunde	24	5	20,8
Techniek & Management	32	6	18,8
Biomedische Technologie	27	0	0
Industrial Design ²⁵	5	1	20,0
TOTAAL	186	16	8,6

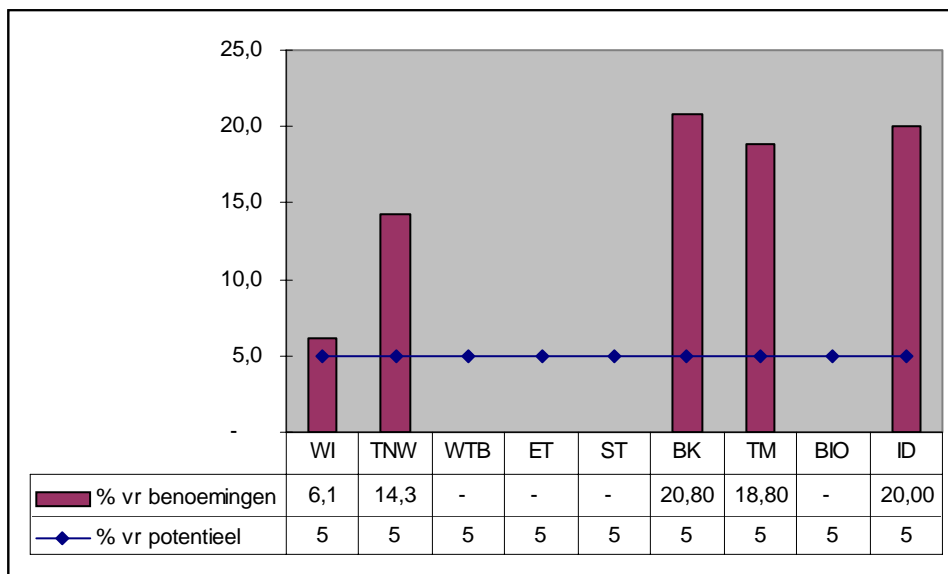
Het aantal benoemingen van vrouwelijke hoogleraren per faculteit wisselt sterk. Bij Bouwkunde, Industrial Design, Techniek & Management en Technische Natuurkunde ligt het percentage benoemde vrouwen relatief hoog. Een groot aantal faculteiten heeft in de periode 1999-2005 geen vrouwelijke hoogleraar benoemd.

Er zijn geen specifieke cijfers van het vrouwelijk potentieel in de verschillende technische richtingen beschikbaar. Het gemiddelde aantal vrouwen gepromoveerd tussen 1986 en 1992 in de technische wetenschappen bedraagt 5,0. Dit betekent dat de faculteiten Bouwkunde, Techniek & Management, Technische Natuurkunde en Industrial Design ver boven het potentieel zitten. De overige faculteiten zitten ver onder het potentieel.

²⁴ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

²⁵ Faculteit Industrial Design bestaat sinds 2001.

Figuur 4: Discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen per faculteit.



Uit tabel 8 blijkt dat het totaal aantal benoemingen jaarlijks is gestegen tot 2003 en daarna een daling heeft ingezet. Het percentage benoemde vrouwelijke hoogleraren neemt toe, met een hoogtepunt in 2003 waar in totaal negen vrouwen toetreden tot het professoraat.

Tabel 8: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	man	vrouw		man	vrouw			
			%			%		% vr
1999	14	1	6,7	8	0	0	23	4,3
2000	26	0	0	7	0	0	33	0
2001	23	0	0	11	2	15,4	36	5,6
2002	10	1	9,1	8	1	11,1	20	10
2003	18	2	10,0	20	7	25,9	47	19,1
2004	4	1	20,0	7	0	0	12	8,3
2005	9	1	10,0	5	0	0	15	6,7

RIJKSUNIVERSITEIT GRONINGEN

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Rijksuniversiteit Groningen in totaal 353 hoogleraren benoemd. Het hoogste aantal benoemingen vindt in deze periode plaats aan de faculteiten Wiskunde en Natuurwetenschappen (101) en Medische Wetenschappen (95).

Tabel 9: Aantal benoemingen RuG 1999-2005²⁶

Faculteit	Benoe­mingen 1999-2005		
	Aantal benoe­mingen	Aantal vrouwen	Percentage benoe­mde vrouwen
Wijsbegeerte	4	0	0
Godgeleerdheid	7	2	28,6
Letteren	23	4	17,4
Rechtsgeleerdheid	40	2	5,0
Wiskunde en Natuurwetenschappen	101	6	5,9
Ruimtelijke Wetenschappen	9	0	0
Gedrags- en Maatschappij wetenschappen	29	6	20,7
Economische Wetenschappen	28	1	3,6
Bedrijfskunde	17	2	11,8
Medische Wetenschappen (UMCG)	95	9	9,5
TOTAAL	353	32	9,1

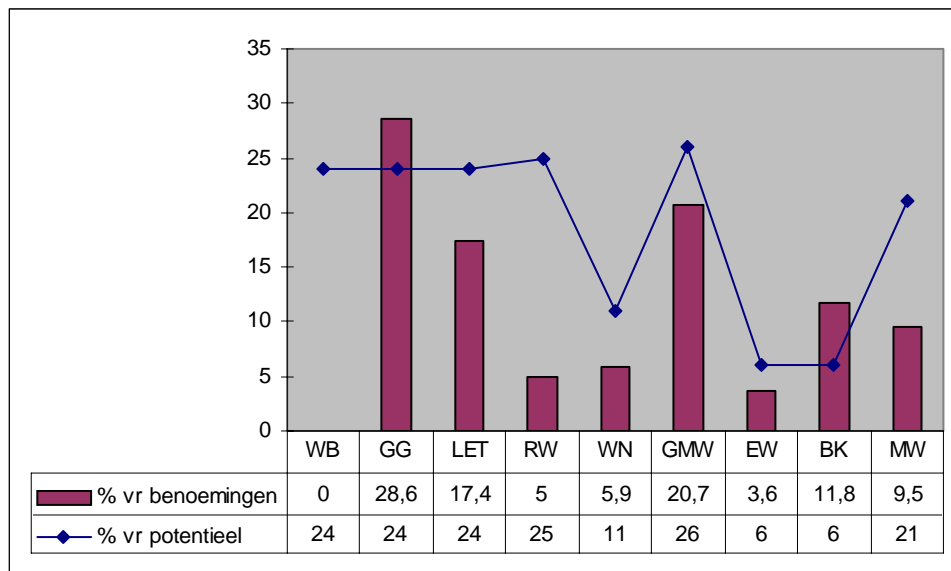
Uit tabel 9 komt naar voren dat de percentages vrouwen die worden benoemd sterk variëren. Godgeleerdheid scoort het hoogst; bijna 29 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw. Het gaat hier echter om een kleine faculteit. Ook de faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen en Letteren kennen een hoog percentage vrouwen; respectievelijk 21 en 17 percent. Bij de faculteiten Wijsbegeerte en Ruimtelijke Wetenschappen is in de periode 1999-2005 geen enkele vrouwelijke hoogleraar benoemd.

Onderstaande figuur toont de discrepantie tussen het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel. Bij Godgeleerdheid en Bedrijfskunde is een hoger percentage vrouwen benoemd dan op basis van het potentieel verwacht kan worden. Het gaat hier echter om twee kleine faculteiten. Figuur 5 laat duidelijk zien dat het verschil tussen benoeming en potentieel minder groot is bij de

²⁶ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

van oudsher door mannen gedomineerde faculteit Wis- en Natuurkunde, dan bij de faculteiten Rechtsgeleerdheid en Medische Wetenschappen.

Figuur 5: Discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen per faculteit²⁷



Uit tabel 10 blijkt dat het totaal aantal benoemingen jaarlijks toeneemt, terwijl de groei in het aantal benoemingen van vrouwelijke hoogleraren na 2001 lijkt te stagneren. De stijging in het aandeel vrouwelijke hoogleraren tussen 1999 en 2001 wordt voornamelijk veroorzaakt door de faculteit Medische Wetenschappen die in 2001 drie vrouwelijke hoogleraren benoemt. Het percentage vrouwen dat is benoemd op functionele leerstoelen daalt vanaf 2001 van 15 procent naar 7 procent in 2005.

Tabel 10: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	vrouw	% v	man	vrouw	% v		% v
1999	32	3	8,6	2	0	0	37	8,1
2000	31	4	11,4	3	1	25	39	12,8
2001	32	6	15,8	3	0	0	41	14,6
2002	41	4	8,9	2	0	0	47	8,5
2003	50	4	7,4	6	0	0	60	6,7
2004	37	3	7,5	18	2	10	60	8,3
2005	48	4	7,7	16	1	5,9	69	7,2

²⁷ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

UNIVERSITEIT LEIDEN

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Universiteit Leiden in totaal 301 hoogleraren benoemd. Het hoogste aantal benoemingen vindt in deze periode plaats aan de faculteiten Geneeskunde (78) en Wiskunde en Natuurwetenschappen (55).

Tabel 11: Aantal benoemingen LEI 1999-2005²⁸

Faculteit	Benoe­mingen 1999-2005		
	Aantal benoemingen	Aantal vrouwen	Percentage benoemde vrouwen
Wijsbegeerte	7	2	28,6
Godgeleerdheid	6	1	16,7
Archeologie	7	1	14,3
Kunsten ²⁹	4	0	0
Letteren	50	5	10
Rechtsgeleerdheid	52	7	13,5
Wis- en Natuurwetenschappen	55	4	7,3
Sociale Wetenschappen	42	12	28,6
Geneeskunde (LUMC)	78	8	10,3
TOTAAL	301	40	13,3

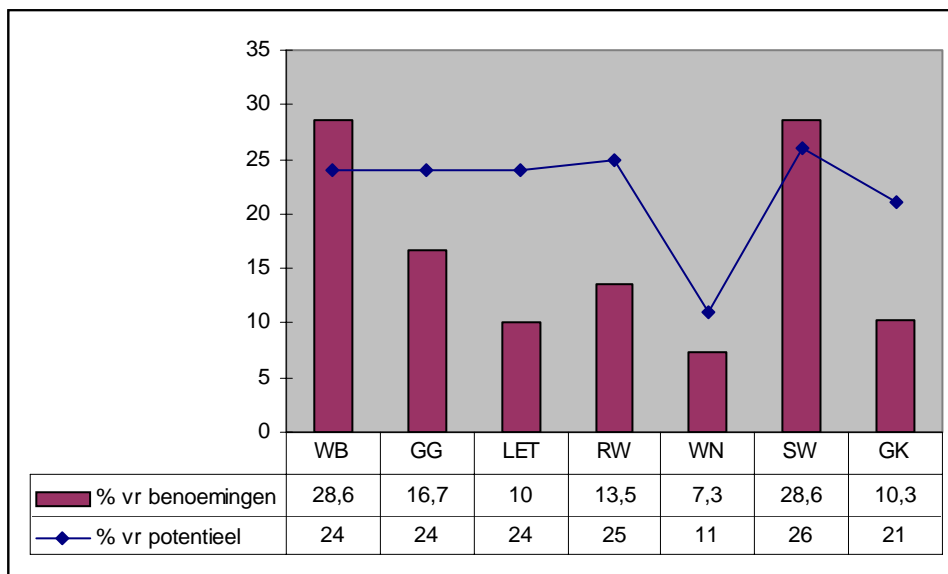
Uit de tabel komt naar voren dat het percentage vrouwen dat wordt benoemd sterk varieert per faculteit. De faculteiten Sociale Wetenschappen en Wijsbegeerte scoren het hoogst; 29 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw. Ook Godgeleerdheid, Archeologie en Rechtsgeleerdheid scoren zeer hoog; ongeveer 14 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw. Bij de faculteit der Kunsten, opgericht in 2001, werd in de periode 1999-2005 geen enkele vrouwelijke hoogleraar benoemd.

Onderstaande figuur toont de discrepantie tussen het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel. Bij Wijsbegeerte en Sociale Wetenschappen zijn er in de periode 1999-2005 meer vrouwen benoemd dan we op basis van het potentieel kunnen verwachten. Bij de faculteit Letteren, Rechtswetenschappen en Geneeskunde is de discrepantie aanzienlijk. De faculteit der Kunsten en Archeologie zijn niet opgenomen in het figuur omdat we de cijfers omtrent het potentieel niet kunnen berekenen.

²⁸ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

²⁹ De faculteit Kunsten is opgericht in 2001.

Figuur 6: Discrepanctie vr. potentieel – vr. benoemingen per faculteit³⁰



Het aantal benoemde vrouwen blijft in de periode 1999 tot 2005 redelijk stabiel met gemiddeld vier benoemingen per jaar. Alleen 2005 vormt een uitzonderling met zes benoemingen van vrouwelijke hoogleraren. Het totaal aantal benoemingen op functionele leerstoelen fluctueert rond de dertig. Er is in deze periode nog geen significante toename van benoemingen van vrouwen te constateren.

Tabel 12: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	vrouw		man	Vrouw			
			% v			% v		% v
1999	25	4	13,8	10	1	9,1	40	12,5
2000	31	4	12,9	6	2	25	43	14,0
2001	20	4	16,7	4	1	20	29	17,2
2002	18	4	18,2	15	1	6,3	38	13,2
2003	26	6	18,8	7	1	12,5	40	17,5
2004	30	3	9,1	17	3	15,0	53	11,3
2005	41	5	10,9	11	1	8,3	58	10,3

³⁰ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

UNIVERSITEIT MAASTRICHT

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Universiteit Maastricht in totaal 217 hoogleraren benoemd. Het hoogste aantal benoemingen vindt in deze periode plaats aan de faculteiten Geneeskunde (90).

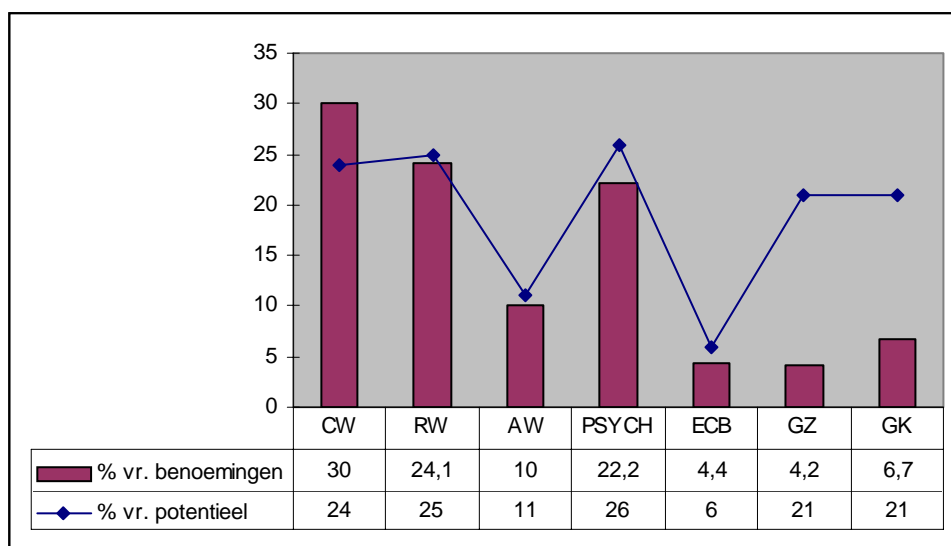
Tabel 13: Aantal benoemingen UM 1999-2005³¹

Faculteit	Benoeemingen 1999-2005		
	Aantal benoemingen	Aantal vrouwen	Percentage benoemde vrouwen
Cultuurwetenschappen	10	3	30,0
Rechtsgeleerdheid	29	7	24,1
Algemene wetenschappen	10	1	10,0
Psychologie	9	2	22,2
Economische W en Bedrijfskunde	45	2	4,4
Gezondheidswetenschappen	24	1	4,2
Geneeskunde	90	6	6,7
TOTAAL	217	22	10,1

Onderstaande figuur toont de discrepantie tussen het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel. De faculteit Cultuurwetenschappen heeft in deze periode meer vrouwelijke hoogleraren benoemd dan op basis van het potentieel verwacht kan worden. De faculteiten Rechtsgeleerdheid, Algemene wetenschappen, Psychologie en Economische wetenschappen en Bedrijfskunde benaderen het potentieel. De discrepantie is groot bij de faculteiten Gezondheidswetenschappen en Geneeskunde.

³¹ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

Figuur 7: Discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen per faculteit³²



Het aantal benoemde vrouwen blijft in de periode 1999 tot 2005 redelijk stabiel met 3-5 benoemingen per jaar met uitzondering van 2003 en 2004.

Tabel 14: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	Vrouw		man	Vrouw			
			% v			% v		% v
1999	17	0	0	8	2	20,0	27	7,4
2000	26	2	7,1	15	3	16,7	46	10,9
2001	22	2	8,3	8	3	27,3	35	14,3
2002	24	1	4,0	10	2	16,7	37	8,1
2003	14	0	0	5	0	0	19	0
2004	13	0	0	8	2	20,0	23	8,7
2005	15	2	11,8	10	3	23,1	30	16,7

³² Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

RADBOD UNIVERSITEIT

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Radboud Universiteit Nijmegen in totaal 262 hoogleraren benoemd. Het hoogste aantal benoemingen vindt in deze periode plaats aan de faculteit Geneeskunde/UMCN (87).

Tabel 15: Aantal benoemingen RU 1999-2005³³

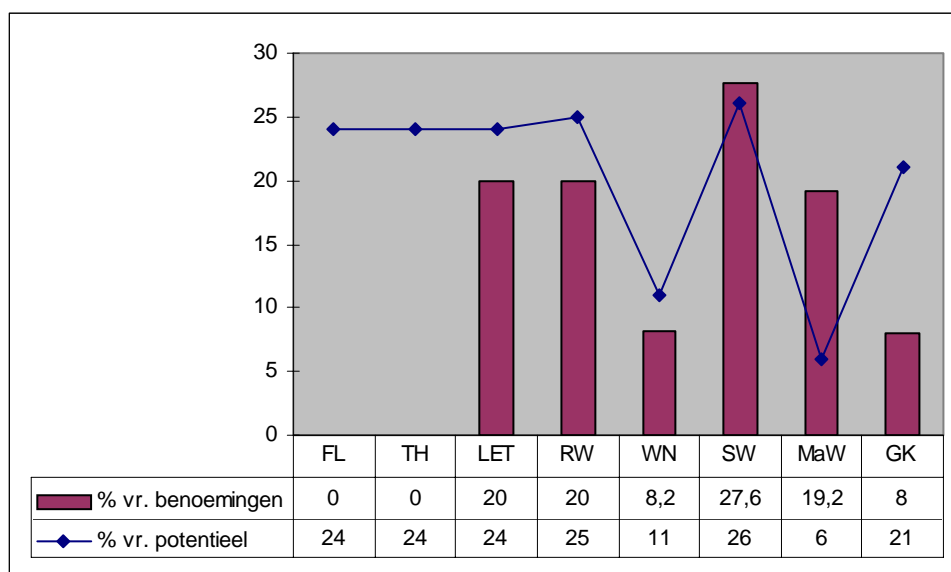
Faculteit	Benoezingen 1999-2005		
	Aantal benoezingen	Aantal Vrouwen	Percentage benoemde vrouwen
Filosofie	5	0	0
Theologie	11	0	0
Letteren	35	7	20,0
Rechtsgeleerdheid	20	4	20,0
Wiskunde en Natuurwetenschappen	49	4	8,2
Sociale Wetenschappen	29	8	27,6
Managementwetenschappen	26	5	19,2
Geneeskunde (UMCN)	87	7	8,0
TOTAAL	262	35	13,4

Uit de tabel komt naar voren dat de percentages vrouwen die worden benoemd sterk variëren. Sociale Wetenschappen scoort het hoogst; bijna 28 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw. Ook Letteren en Rechtsgeleerdheid hebben meer dan twintig procent vrouwelijke hoogleraren. Bij de faculteiten Filosofie en Theologie werden in de periode 1999-2005 geen vrouwelijke hoogleraren benoemd.

Onderstaande figuur toont de discrepantie tussen het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel. Bij de faculteiten Management- en Sociale Wetenschappen worden in deze periode meer vrouwen benoemd dan op basis van het potentieel kan worden verwacht. Bij de faculteit Letteren, Rechtsgeleerdheid en Wis en Natuurkunde nadert het percentage benoemingen het vrouwelijk potentieel. Bij het medisch centrum is 8 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw, terwijl gezien het vrouwelijk potentieel dit percentage rond de 21 procent zou kunnen liggen. De discrepantie is ook groot bij de faculteiten Filosofie en Theologie waar in deze periode geen enkele vrouw is benoemd.

³³ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

Figuur 8: Discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen per faculteit³⁴



Het aantal benoemingen neemt fors toe in de periode 1999-2005. Zowel het aantal functionele als bijzondere leerstoelen stijgt aanzienlijk met een piek in 2003. Het percentage benoemde vrouwen stijgt vanaf 2002.

Tabel 16: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	vrouw		man	Vrouw			
			% v			% v		% v
1999	15	1	6,3	5	0	0	21	4,8
2000	18	4	18,2	6	2	25	30	20,0
2001	34	5	12,8	5	0	0	44	11,4
2002	32	3	8,6	8	1	11,1	44	9,1
2003	30	3	9,1	12	2	14,3	47	10,6
2004	18	4	18,2	13	2	13,3	37	16,2
2005	22	3	12,0	9	5	35,7	39	20,5

³⁴ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

ERASMUS UNIVERSITEIT

In totaal gaat het in de periode 1999-2005 bij de Erasmus Universiteit Rotterdam om 239 benoemingen. Het grootste aantal benoemingen vindt plaats bij de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen (106), Bedrijfskunde (36) en Economische Wetenschappen (32).

Tabel 17: Aantal benoemingen EUR 1999-2005³⁵

Faculteit	Benoeemingen 1999-2005		
	Aantal benoemingen	Aantal vrouwen	Percentage benoemde vrouwen
Wijsbegeerte	4	1	25
Historische en Kunstwetenschappen	12	6	50
Rechtsgeleerdheid	25	4	16
Sociale Wetenschappen	24	2	8,3
Economische Wetenschappen	32	1	3,1
Bedrijfskunde	36	0	0
Geneeskunde en Gezondheidsw.	106	10	9,4
TOTAAL	239	21	8,8

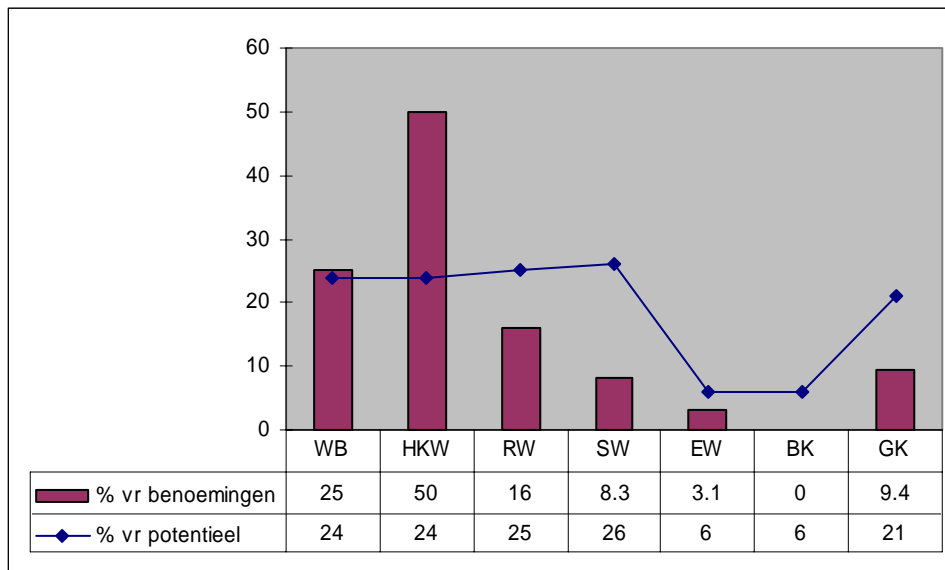
Uit de tabel komt naar voren dat het percentage vrouwen dat wordt benoemd sterk varieert. De faculteit Historische en Kunstwetenschappen scoort het hoogst; maar liefst 50 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw, gevolgd door Wijsbegeerte (25%) en Rechtsgeleerdheid (16%). Economische Wetenschappen scoort beduidend lager; slechts in 3,1 procent van de gevallen werd een vrouw benoemd.

Figuur 9 toont de discrepantie tussen het percentage benoemde vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel. De faculteit Historische & Kunstwetenschappen³⁶ is opmerkelijk; het percentage benoemde vrouwelijke hoogleraren ligt beduidend hoger dan het potentieel. Ook de faculteit Wijsbegeerte nadert het potentieel. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het in beide gevallen gaat om kleine faculteiten. Bij Economische Wetenschappen nadert het aantal benoemingen het potentieel; hierbij moet worden opgemerkt dat zowel het percentage benoemde vrouwelijke hoogleraren als het potentieel erg laag is. Bij de faculteiten Rechtsgeleerdheid, Sociale Wetenschappen, Bedrijfskunde en Geneeskunde is de discrepantie groter. Bij Sociale Wetenschappen is slechts 8,3 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw, terwijl gezien het vrouwelijk potentieel dit percentage rond de 26 procent zou kunnen liggen.

³⁵ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

³⁶ De benoemingen van de faculteit Historische en Kunstwetenschappen zijn afgezet tegen het Letteren-potentieel.

Figuur 9: Discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen (inclusief bijzondere leerstoelen) per faculteit³⁷



Het totaal aantal benoemingen neemt vanaf 1999 af, met uitzondering van 2002 en 2005. Jaarlijks worden rond de 30 nieuwe hoogleraren op functionele en bijzondere leerstoelen benoemd. Het aantal benoemingen van vrouwelijke hoogleraren, op functionele en bijzondere leerstoelen afzonderlijk, stijgt niet uit boven vijf benoemingen per jaar. Over het geheel genomen zien we een stijgende trend, maar die is dus niet stabiel.

Tabel 18: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	Vrouw	% v	Man	Vrouw	% v		% v
1999	24	0	0	10	2	16,7	36	5,6
2000	21	3	12,5	8	2	20	34	14,7
2001	22	0	0	6	1	14,3	29	3,4
2002	27	3	10	7	1	12,5	38	10,5
2003	15	2	11,8	10	3	23,1	30	16,7
2004	14	2	12,5	12	2	14,3	30	13,3
2005	19	2	9,5	18	3	14,3	42	11,9

³⁷ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

UNIVERSITEIT VAN TILBURG

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Universiteit van Tilburg in totaal 128 hoogleraren benoemd³⁸. Het grootste aantal benoemingen vindt in deze periode plaats aan de faculteiten Economie en Bedrijfswetenschappen (55) en Sociale Wetenschappen (36).

Tabel 19: Aantal benoemingen UvT 1999-2005³⁹

Faculteit	Benoeemingen 1999-2005		
	Totaal aantal benoemingen	Aantal benoemingen vrouwen	Percentage benoemingen vrouwen
Wijsbegeerte	2	0	0
Communicatie en Cultuur	7	1	14,3
Rechtsgeleerdheid	28	1	3,6
Sociale Wetenschappen	36	5	13,9
Economie en Bedrijfswetenschappen	55	6	10,9
TOTAAL	128	13	10,2

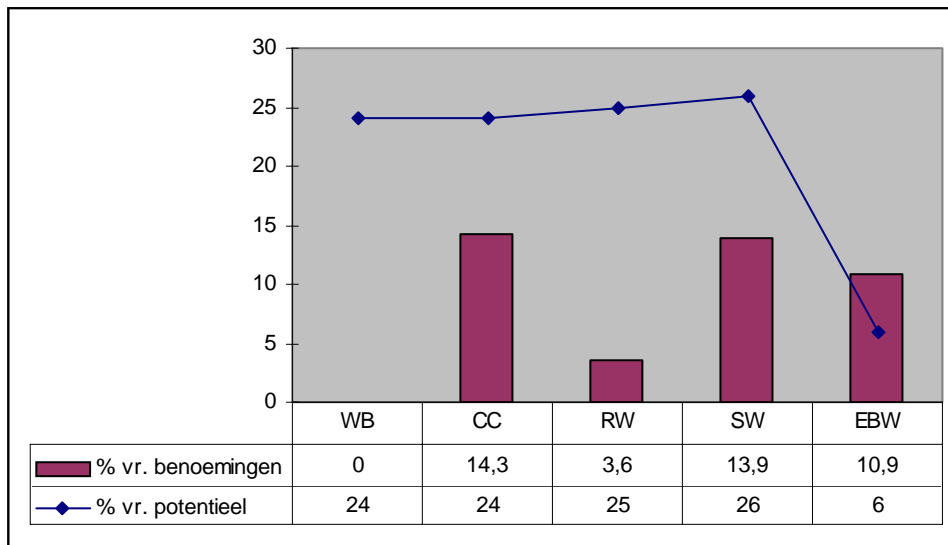
Uit de tabel komt naar voren dat de percentages vrouwen die worden benoemd sterk variëren. De faculteit Communicatie en Cultuur scoort het hoogst; 14,3 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw. Het gaat hier echter slechts om één vrouwelijke benoeming. Het aantal benoemingen bij Sociale Wetenschappen en Economie & Bedrijfskunde kennen de meeste benoemingen van vrouwelijke hoogleraren, respectievelijk 5 en 6. De faculteit Rechtsgeleerdheid scoort onder de tien procent en Wijsbegeerte heeft in deze periode geen enkele vrouw op de hoogste positie benoemd.

Onderstaande figuur 10 toont de discrepantie tussen het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel. Bij de faculteit Economie & Bedrijfswetenschappen ligt het percentage benoemde vrouwen hoger dan het percentage dat we op basis van het vrouwelijk potentieel kunnen verwachten. De faculteit Rechtsgeleerdheid laat een grote discrepantie zien. Nog geen vijf procent van de benoemde hoogleraren is vrouw, terwijl gezien het vrouwelijk potentieel dit percentage rond de twintig procent zou kunnen liggen. Ook Wijsbegeerte, Letteren, Geneeskunde en Sociale Wetenschappen laten een duidelijke discrepantie zien tussen benoemd en potentieel.

³⁸ Het TIAS en de TFT worden niet meegenomen in de berekeningen.

³⁹ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

Figuur 10: Discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen (incl. bijzondere leerstoelen) per faculteit



Tabel 20 laat zien dat het aantal benoemingen per jaar – met uitzondering van 2004 – stabiel is, zo rond de twintig per jaar. Het percentage benoemingen van vrouwen op functionele leerstoelen fluctueert wel sterk; in 1999 ging het bij een kwart van de benoemingen om een vrouw. Dit percentage daalt vervolgens sterk en ligt rond de vijftien procent in 2003. Er worden nauwelijks vrouwen benoemd op bijzondere leerstoelen.

Tabel 20: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	Vrouw		Man	Vrouw			
			%			%		% vr
1999	12	4	25	2	0	0	18	22,2
2000	15	0	0	5	0	0	20	0
2001	17	3	15	1	0	0	21	14,3
2002	14	1	6,7	5	1	16,7	21	9,5
2003	12	2	14,3	4	0	0	18	11,1
2004	4	0	0	3	0	0	7	0
2005	17	2	10,5	4	0	0	23	8,7

UNIVERSITEIT TWENTE

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Technische Universiteit Twente in totaal 140 hoogleraren benoemd. Het grootste aantal benoemingen vindt plaats bij de faculteiten Elektrotechniek, Wiskunde en Informatica (36), Technische Natuurwetenschappen (32) en Bedrijf, Bestuur en Technologie (32).

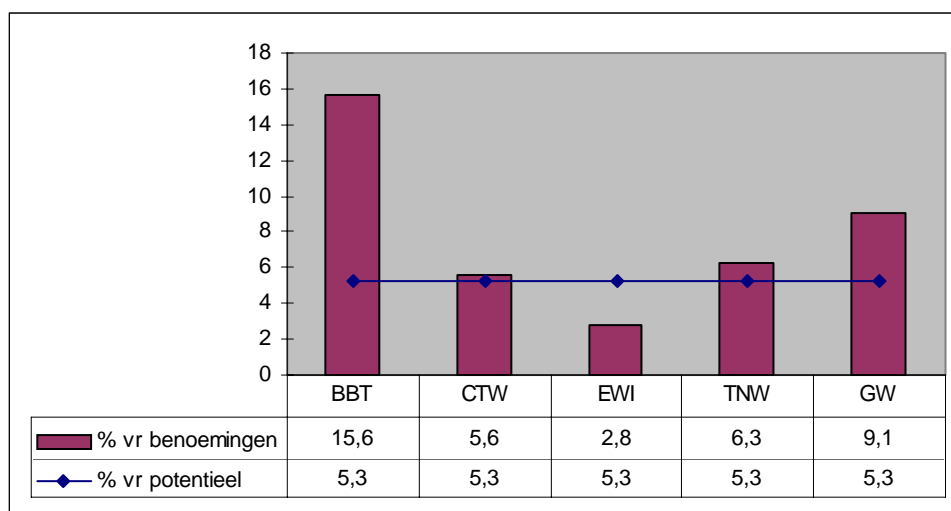
Tabel 21: Totaal aantal benoemingen UT 1999-2005⁴⁰

Faculteit	Benoeemingen 1999-2005		
	Aantal benoemingen	Aantal vrouwen	Percentage benoemde vrouwen
Bedrijf, Bestuur en Technologie	32	5	15,6
Construerende Technische W.	18	1	5,6
Elektrotechniek, Wiskunde & Informatica	36	1	2,8
Technische Natuurwetenschappen	32	2	6,3
Gedragswetenschappen	22	2	9,1
TOTAAL	140	11	7,9

Het percentage benoemde vrouwelijke hoogleraren in Twente is relatief hoog voor een Technische Universiteit. Elke faculteit heeft een vrouwelijke hoogleraar benoemd in deze periode. Afgezien van de faculteit Elektrotechniek, Wiskunde en Informatica hebben de faculteiten allemaal een percentage vrouwelijke hoogleraren benoemd dat groter is dan het vrouwelijk potentieel. Dit is goed te zien in figuur 11.

⁴⁰ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

Figuur 11: Discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen per faculteit.



Het totaal aantal benoemingen van functionele en bijzondere hoogleraren ligt rond de 20. Het percentage benoemde vrouwen fluctueert sterk en kent een hoogtepunt in 2002 en 2004 wanneer drie vrouwen in één jaar worden benoemd.

Tabel 22: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	Vrouw		Man	Vrouw			
			%			%		% vr
1999	18	0	0	2	0	0	20	0
2000	23	2	8,0	5	0	0	30	6,7
2001	14	1	6,7	2	0	0	17	5,9
2002	10	2	16,7	5	1	16,7	18	16,7
2003	12	0	0	3	0	0	15	0
2004	14	3	17,6	2	0	0	19	15,8
2005	17	2	10,5	2	0	0	21	9,5

UNIVERSITEIT UTRECHT

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Universiteit Utrecht in totaal 392 hoogleraren benoemd op functionele en bijzondere leerstoelen. Het grootste aantal benoemingen vindt plaats bij de faculteit Bètawetenschappen (95).

Tabel 23: Totaal aantal benoemingen UU 1999-2005⁴¹

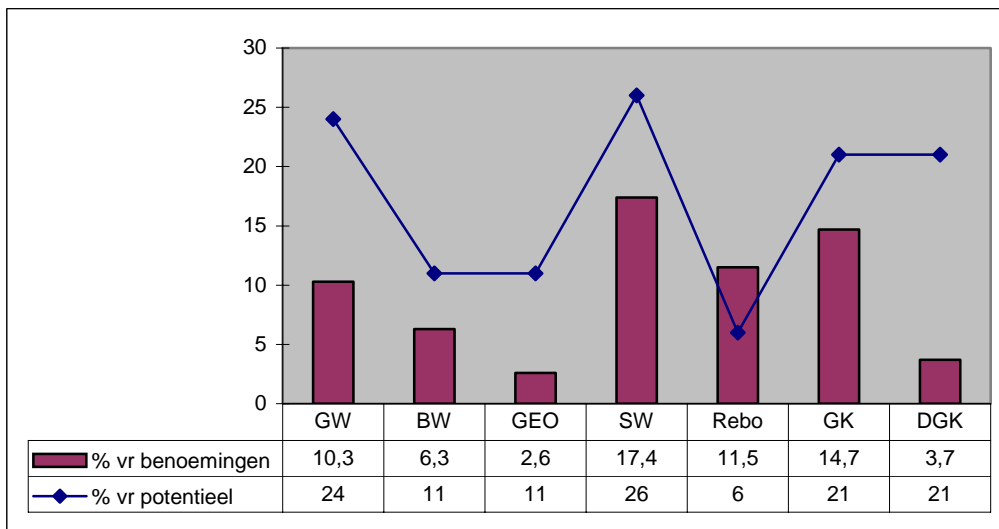
Faculteit	Benoe­mingen 1999-2005		
	Aantal benoe­mingen	Aantal vrouwen	Percentage benoe­mde vrouwen
Geesteswetenschappen	58	6	10,3
Bètawetenschappen	95	6	6,3
Geowetenschappen	39	1	2,6
Sociale Wetenschappen	46	8	17,4
Recht, Economie en Bestuur en Organisatiewetenschappen	52	6	11,5
Geneeskunde	68	10	14,7
Diergeneeskunde	27	1	3,7
Overig	7	1	14,3
TOTAAL	392	39	9,9

Uit tabel 23 komt naar voren dat het percentage vrouwelijke hoogleraren dat wordt benoemd sterk varieert per faculteit. De faculteit Sociale Wetenschappen scoort het hoogst; ruim 17 procent van de benoemde hoogleraren is vrouw. De faculteiten Geowetenschappen en Diergeneeskunde hebben met respectievelijk 2,6 en 3,7 procent het laagste percentage vrouwen benoemd.

Onderstaande figuur toont de discrepantie tussen het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren en het vrouwelijk potentieel.

⁴¹ Het gaat hier om alle benoemingen; gewoon en bijzonder, bezoldigd en onbezoldigd.

Figuur 12: discrepantie vr. potentieel – vr. benoemingen (functionele en bijzondere leerstoelen)



Onderstaande tabel geeft een overzicht van de benoemde hoogleraren aan de UU per jaar. Het percentage benoemingen van vrouwelijke hoogleraren, zowel op functionele en bijzondere leerstoelen, stijgt sterk tussen 1999 en 2003 en kent vervolgens een daling.

Tabel 24: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	Vrouw		Man	Vrouw			
			%			%		% vr
1999	33	0	0,0	16	1	5,9	50	2,0
2000	26	2	7,1	14	2	12,5	44	9,1
2001	45	5	10,0	13	2	13,3	65	10,8
2002	39	5	11,4	8	3	27,3	55	14,5
2003	29	9	23,7	10	2	16,7	50	22,0
2004	41	8	16,3	12	2	14,3	63	15,9
2005	36	9	20,0	18	2	10,0	65	16,9

WAGENINGEN UNIVERSITEIT

In de periode 1999-2005 zijn er aan de Wageningen Universiteit in totaal 102 hoogleraren benoemd, waarvan 10,8 procent vrouwelijke hoogleraren (11 vrouwen). De Wageningen Universiteit kent geen faculteiten, waardoor het niet mogelijk is om uitspraken te doen over verschillen tussen faculteiten onderling. Jaarlijks schommelt het aantal benoemingen (op functionele en bijzondere leerstoelen) tussen de vijf (2002) en 25 (2001). Het aantal benoemingen op functionele leerstoelen neemt af, met name 2002 kent een laag aantal benoemingen.

Tabel 25: Aantal gewone en bijzondere leerstoelen benoemd in 1999-2005

	Gewone leerstoelen			Bijzondere leerstoelen			Totaal	
	Man	vrouw		man	vrouw			
			%			%		% vr
1999	17	2	10,5	2	0	0	21	9,5
2000	10	1	9,1	4	0	0	15	6,7
2001	17	3	15,0	5	0	0	25	12
2002	3	1	25,0	1	0	0	5	20
2003	10	1	9,1	2	0	0	13	7,7
2004	8	1	11,1	3	0	0	12	18,2
2005	7	1	12,5	2	1	33,3	11	10,8

Het aantal benoemde vrouwen fluctueert sterk in deze periode. In 2002 worden er in totaal weinig hoogleraren benoemd, waardoor de enige benoemde vrouw van dat jaar goed is voor een kwart van de totale benoemingen. In de periode 1999-2004 wordt er geen enkele vrouwelijk bijzonder hoogleraren benoemd aan de Wageningen Universiteit.

BIJLAGE II METHODOLOGIE

Om de vragen te beantwoorden van deze studie, is het onderzoek gesplitst in drie fasen die zijn uitgevoerd van juni 2004 tot juni 2006. De verschillende fasen worden hieronder beschreven.

Cijferanalyse

De eerste fase bestond uit een kwantitatieve analyse van gegevens inzake het aantal hoogleraren en benoemingen aan alle Nederlandse universiteiten in de periode 1999-2005. Aan alle veertien Nederlandse universiteiten zijn gegevens opgevraagd omtrent het aantal hoogleraarbenoemingen en aantallen hoogleraren in de periode 1999-2005. Deze periode is gekozen omdat in 1999 het Aspasia-programma is begonnen; vanaf dat moment was de representatie van vrouwen een aandachtspunt voor universiteiten en stond het op de agenda van de besturen en beleidsmakers. De cijfers zijn uitgesplitst naar:

- sekse
- faculteit
- type benoeming, bijzonder en gewoon (functioneel, strategisch en persoonsgebonden)

Tevens zijn gegevens omtrent promotieaantallen en aantallen hoogleraren opgevraagd bij het CBS en de VSNU (Wopi-cijfers).

Dossieronderzoek

De tweede fase bestond uit een uitgebreid dossieronderzoek van hoogleraarbenoemingen in de periode 1999-2003. Alleen dossiers van functionele leerstoelen zijn opgenomen omdat bijzondere leerstoelen (mede) worden gefinancierd door een organisatie buiten de universiteit en zij een andere procedure kennen. Zeven Nederlandse universiteiten⁴² hebben toestemming gegeven voor het uitvoeren van het dossieronderzoek. Het dossieronderzoek vond plaats aan de hand van de volgende documenten:

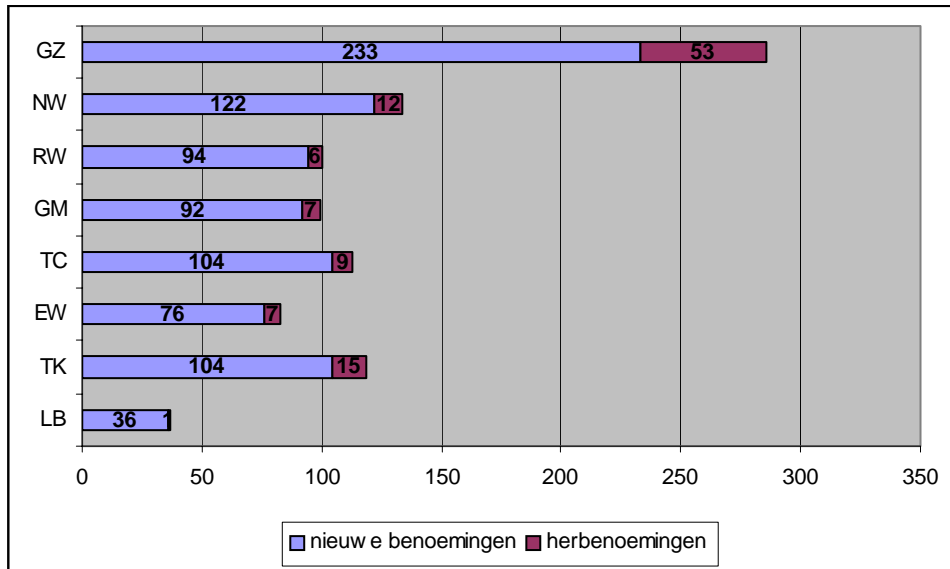
- bac-rapport
- structuurrapport
- advies zusterfaculteiten
- (aanstellingsbrief)

Gegevens omtrent het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten, mannelijke en vrouwelijke leden van de benoemingsadviescommissie alsmede gegevens omtrent het type werving en type

⁴² Vanwege privacyredenen worden deze universiteiten niet bekend gemaakt.

leerstoel zijn ingevoerd in een SPSS-bestand. In totaal zijn 973 functionele dossiers onderzocht. Hieronder vallen tevens dossiers van hoogleraren die zijn herbenoemd. Aangezien dit geen informatierijke dossiers zijn (maar niet in alle gevallen van tevoren uitgefilterd konden worden), zijn herbenoemingen niet meegenomen in de analyse. Figuur 1 geeft een overzicht van de benoemingsdossiers per faculteit, inclusief het aantal herbenoemingen.

Figuur 1: Overzicht aantal dossiers per discipline N=971⁴³



GZ= Gezondheid

NW= Natuur

RW= Recht

GM= Gedrag & Maatschappij

TC= Cultuur & Cultuur

EW= Economie

TK= Techniek

LB= Landbouw

Zonder de categorie herbenoemingen resteerde er 863 dossiers welke als uitgangspunt hebben gediend voor de analyse. Alle faculteiten van de deelnemende universiteiten zijn ingedeeld in zeven disciplines⁴⁴: Gezondheid, Natuur, Recht, Maatschappij en Gedrag, Taal en Cultuur, Economie, Techniek en Landbouw.

Het onderzoek is uitgevoerd door de uitvoerend onderzoeker en bij één universiteit met hulp van een student-assistent. In het begin van het dossieronderzoek hebben de projectleider en de uitvoerend onderzoeker samen dossiers doorgenomen om te definities en waarden die werden toegekend aan variabelen vast te stellen.

⁴³ De discrepantie tussen totaal aantal dossiers (N=973) en de aantallen in de figuur (N=971) wordt veroorzaakt door twee universiteitshoogleraren. Deze kunnen niet bij een faculteit worden ingedeeld en worden daarom niet in deze tabel opgenomen.

⁴⁴ Deze indeling is gebaseerd op de HOOP-gebieden van het ministerie van OCW

Interviews

Tijdens de derde, kwalitatieve fase is gefocussed op benoemingsprocedures op facultair niveau bij een aantal universiteiten. Faculteiten zijn geselecteerd op basis van de uitkomsten van het dossieronderzoek en vormen een mix tussen oude en nieuwe universiteiten, reguliere en technische universiteiten en faculteiten waar een hoog en een lager percentage vrouwelijke hoogleraren werkzaam is. Tijdens de interviewfase hebben we gekozen voor een verdieping van een beperkt aantal casussen uit de vier wetenschapsgebieden (alfa, bèta, gamma, medisch). Per wetenschapsgebied zijn twee universiteiten geselecteerd. Tabel 1 geeft een overzicht.

Tabel 1: Overzicht selectie cases voor kwalitatieve fase

	Wetenschapsgebied
ALPHA	Letteren
BETA	Natuurwetenschappen
GAMMA	Sociale Wetenschappen
MEDISCH	Geneeskunde

Aangezien het van belang is dat commissieleden in procedures hebben geparticipeerd met vrouwelijke kandidaten, was het niet mogelijk (of in ieder geval zeer arbeidsintensief) om een a-selecte steekproef te trekken van respondenten uit de benoemingsdossiers. De respondenten zijn daarom benaderd via de sneeuwbalmethode ('t Hart e.a. 1998). Een contactpersoon aan de geselecteerde faculteit (in de meeste gevallen een personeelsadviseur of ambtelijk secretaris) droeg commissieleden voor die in recente benoemingsprocedures met vrouwelijke kandidaten hebben geparticipeerd. Deze commissieleden zijn alvorens per e-mail benaderd met het verzoek deel te nemen aan het onderzoek, door het faculteitsbestuur schriftelijk op de hoogte gebracht van het onderzoek. Bij de selectie van leden is gelet op een zekere spreiding over de verschillende seksen en de verschillende rollen die leden bekleden in de commissie (vice-decaan, voorzitter, personeelsadviseur/ambtelijk secretaris, mannelijke en vrouwelijke leden). Daarnaast is gesproken met *scouts* die potentiële kandidaten benaderen, en met recent benoemde vrouwelijke hoogleraren. Per wetenschapsgebied zijn gemiddeld zestien interviews gehouden met vrouwelijke en mannelijke

leden, de voorzitter en, indien aanwezig, een p&o –adviseur of ambtelijk secretaris. Dit brengt het totaal aantal interviews op 64.

De interviews worden gestructureerd aan de hand van onderzoekstopics. Deze topics hebben gefungeerd als leidraad voor de interviews. Hierdoor kenden de interviews geen standaard *format*, maar is wel gegarandeerd dat in ieder gesprek grotendeels dezelfde onderwerpen werden besproken. Centraal stonden tijdens de interviews het verloop van de procedure (*onderzoeksvraag 2*), de definitie en operationalisering van wetenschappelijke kwaliteit (*vraag 3*), beoordeling en toeschrijving eigenschappen mannen en vrouwen (*vraag 4*). De interviews worden gesplitst in twee fasen; de eerste fase betreft met name feitelijke vragen zonder expliciete genderlading, de tweede fase van het onderzoek focust rond genderspecifieke vragen. Dit met name om sociaalwenselijke antwoorden te voorkomen omtrent genderissues. Tijdens de interviews heeft de interviewer de respondenten fictieve cv's voorgelegd en gevraagd waar tijdens de beoordeling op gelet wordt (*vraag 3*). Deze cv's zijn opgesteld aan de hand van werkelijke cv's uit dossiers. Per wetenschapsgebied wordt een ander cv samengesteld.

In totaal zijn 23 respondenten uit de alfa wetenschappen benaderd, waarvan 13 bereid waren voor een interview. De overige waren met name niet beschikbaar vanwege werkdruk of vakantie. Tabel 2 geeft een overzicht van de alfa respondenten en hun functie.

Tabel 2: Overzicht respondenten alfa wetenschappen

Categorie	Man	Vrouw	Totaal
Voorzitters	3	2	5
Leden	3	3	6
p&o-functionaris ambtelijk secretaris	1	0	1
Vrouwelijk kandidaat	-	1	1
TOTAAL	7	6	13

In totaal zijn 23 respondenten uit de bèta wetenschappen benaderd, waarvan 14 bereid waren voor een interview. Tabel 3 geeft een overzicht van de bèta respondenten en hun functie.

Tabel 3: Overzicht respondenten bètawetenschappen

Categorie	Man	Vrouw	Totaal
Voorzitters	8	0	8
Leden	4	2	6
p&o-functionaris/ ambtelijk secretaris	2	0	2
Vrouwelijk kandidaat	0	0	0
TOTAAL	14	2	16

In totaal zijn 22 respondenten uit de gammawetenschappen benaderd, waarvan 14 bereid waren voor een interview. Tabel 4 geeft een overzicht van de gammarespondenten en hun functie.

Tabel 4: Overzicht respondenten gammawetenschappen

Categorie	Man	Vrouw	Totaal
Voorzitters	5	1	6
Leden	4	1	5
p&o-functionaris/ ambtelijk secretaris	0	1	1
Vrouwelijk kandidaat	0	2	2
TOTAAL	9	5	14

In totaal zijn 30 respondenten uit de medische wetenschappen benaderd, waarvan 21 bereid waren voor een interview. Tabel 5 geeft een overzicht van de medische respondenten en hun functie.

Tabel 5: Overzicht respondenten medische wetenschappen

Categorie	Man	Vrouw	Totaal
Voorzitters	7	2	9
Leden	4	2	6
p&o-functionaris/ ambtelijk secretaris	0	3	3
Vrouwelijk kandidaat	0	3	3
TOTAAL	11	10	21

Analyse

Bijna alle interviews – met een gemiddelde lengte van 1,5 uur – zijn digitaal opgenomen via een *voice recorder* en verbatim uitgewerkt door student-assistenten. Deze uitgewerkte interviews zijn ter validatie teruggestuurd aan alle respondenten. Vervolgens zijn de uitgewerkte interviews gecodeerd met behulp van het software-programma *Atlas-ti*. Als leidraad voor de codering diende een topiclijst die samen is gesteld op basis van een literatuurstudie. Vervolgens zijn tijdens het analyseren nieuwe relevante codes toegevoegd die uit de interviews naar voren kwamen.

Privacy

In het onderzoek hebben de onderzoekers rekening gehouden met de Wet Bescherming Persoonsgegevens. De universiteiten moesten erop kunnen vertrouwen dat de onderzoekers volstrekt betrouwbaar zijn en dat de rapportage geen enkele aanwijzingen bevat die kan leiden tot achterhalen van de namen van kandidaten of respondenten. Voor wat betreft de betrouwbaarheid van de onderzoekers is een contract opgesteld waarin geheimhouding is vastgelegd. Bovendien zijn de dossiers onderzocht op locatie bij de universiteiten en zijn er geen kopieën van de dossiers gemaakt. In de rapportage zijn geen aanwijzingen te vinden die kunnen leiden tot de namen van kandidaten of respondenten. De rapportage vindt plaats op nationaal niveau (dus niet op het niveau van de universiteiten), en aangezien wij niet op faculteitsniveau maar op wetenschapsniveau analyseren (alpha, bèta, gamma en medisch) is het aantal procedures en kandidaten dusdanig hoog dat herkenbaarheid is uitgesloten. Het hoge aggregatieniveau waarborgt de privacy. Elke deelnemende instelling heeft gedeelten van de conceptrapportage hierop kunnen toetsen.

Beperkingen en reflectie

Dit onderzoek kende een aantal methodische beperkingen, met name vanwege de privacyaspecten waar de onderzoekers rekening mee dienden te houden. Zo was het niet mogelijk om een aantal lopende benoemingsprocedures feitelijk te observeren en het besluitvormingsproces en de interactie tussen commissieleden te volgen. De onderzoekers hebben uit moeten wijken naar interviews met commissieleden over deze benoemingsprocessen. Hierin schuilt het gevaar van een *hindsight bias*. Een commissielid geeft informatie over de eigen ervaringen die kunnen afwijken van het werkelijke verloop van het proces. De informatie uit de interviews geeft dan ook een beschrijving van de ervaringen van commissieleden, niet van een ‘objectieve’ werkelijkheid.

De belangrijkste beperking gold de kwaliteit van de kandidaten. Aangezien de dossiers op dit punt doorgaans informatie-arm waren (geen cv's, soms zelfs geen namen) was het niet mogelijk deze cruciale dimensie in het onderzoek op te nemen. Wel was het mogelijk om de momenten aan te geven waar vrouwen onevenredig uitvielen tijdens het benoemingsproces.

Op het gebied van de cijferanalyse waren de onderzoekers afhankelijk van de gegevens die aangeleverd zijn door de universiteiten. Hoewel een *format* is samengesteld met de vereiste gegevens, waren sommige universiteiten niet in staat om bepaalde informatie te scheiden (onbezoldigd-bezoldigd) of gegevens aan te leveren omtrent het aantal hoogleraren in fte. Hierdoor hebben we de analyse wat minder specifiek vorm kunnen geven en zouden verschillen tussen universiteiten mede veroorzaakt kunnen worden door de wijze van registreren in het personeelssysteem.

Een onderzoek naar genderaspecten in benoemingsprocedures vergroot de genderstructurering sterk uit. Hierdoor kan het zicht ontnomen worden op andere factoren die tot vormen van onderscheid kunnen leiden. Dit onderzoek geeft gendergeladen processen aan de universiteit weer door juist die praktijken uitvergroot weer te geven die normaal gesproken impliciet en subtiel aanwezig zijn. In alle fasen van het onderzoek hebben de onderzoekers bewust getracht om gegevens te falsificeren en te blijven zoeken naar andere interpretaties. In de eerste twee fasen van het onderzoek – de cijferanalyse en het dossieronderzoek – schuilt weinig gevaar van een *bias* van de onderzoekers. De variabelen uit het dossieronderzoek kwamen voort uit de vraagstelling en vermoedens op basis van tentatieve literatuur. Tijdens de interviewfase hebben beide onderzoekers een aantal interviews afgenomen en de uitgewerkte interviews afzonderlijk geïnterpreteerd en deze interpretaties vergeleken. Tevens hebben de onderzoekers getracht tijdens het hele onderzoeksproces, inclusief het schrijven van de rapportage, om vooral een beschrijvende analyse te maken van praktijken, aangezien dit onderzoek als doel heeft een reflectie te bieden op de bestaande wetenschapspraktijk.